



GÖTEBORGS UNIVERSITET
INSTITUTIONEN FÖR SOCIALT ARBETE

Kontaktmannaskap på anstalt

- En studie om intagnas upplevelser av maktrelationer

C-uppsats

Författare: Linda Henrikson och Kristina Bernhardsson

Handledare: Karin Ahlberg

Höstterminen 2009

Göteborgs universitet
Institutionen för socialt arbete
Socionomprogrammet
C-uppsats i socialt arbete
Höstterminen 2009

Titel: Kontaktmannaskap på anstalt – En studie om intagnas upplevelser av maktrelationer.
Författare: Linda Henrikson och Kristina Bernhardsson
Handledare: Karin Ahlberg

Abstract – Kontaktmannaskap på anstalt – En studie om intagnas upplevelser av maktrelationer.

Syftet med denna studie är att på Högsboanstalten i Göteborg undersöka vilken betydelse kontaktmannaskapet har för den intagne och hur den intagne upplever kontaktmannarelationen. Vi har också undersökt hur delaktig den intagne själv är i samarbetet med kontaktmannen vad gäller att ta ansvar för och påverka sin situation. Syftet är också att ta reda på hur rollen som intagen påverkas i förhållande till kontaktmannen. Vi genomförde studien med hjälp av en kvantitativ enkätundersökning som gav oss en respons på 22 enkäter av 75 utdelade och en kvalitativ kompletterande intervju med två intagna som var ordförande för varsin avdelnings förtroenderåd. Våra resultat visade att man på Högsboanstalten i sin helhet är nöjd med kontaktmannaskapet och att hur positiv man var till kontaktmannaskapet berodde mycket på personkemin och den personliga relationen mellan intagen och kontaktmän. Man ville inte att kontaktmannen bara skulle utföra sina uppgifter, utan man lade stor vikt vid en bra personlig relation. Egenskaper som de intagna uppskattade hos kontaktmän var tillit, äkthet och engagemang. Kontaktmannens betydelse var extra viktig i vissa sammanhang. Speciellt hos de yngre intagna, då de behövde mer tid och hjälp från kontaktmannen, p.g.a. att de kan vara mindre självständiga och saknar erfarenhet och kunskap om anstaltslivet för att kunna påverka och ta ansvar. Upplevelsen av kontaktmannaskap påverkades också av de intagnas känsla av att kunna påverka och ta del i de uppgifter som tillhör kontaktmannen. Ju större påverkan desto större nöjdhet. På Högsboanstalten verkar man jobba mycket med empowerment och att klienterna själva ska jobba med och ta ansvar för sin egen situation. Många intagna upplevde det som en självklarhet att själv ta ansvar för sin situation. Vi fann också att en bra relation mellan kontaktmän och intagna kan påverka atmosfären på anstalten positivt, och kan även påverka den intagnes syn på sig själv och sin roll som intagen. Kontaktmannen hjälper den intagne att bygga upp en positiv identitet i en annars stämplande miljö.

Nyckelord: Kontaktmannaskap, intagen, anstalt, bemötande, makt

Innehållsförteckning

INLEDNING	1
- Syfte och frågeställning	1
- Avgränsningar	2
- Begreppsdefinitioner	2
FÄNGELSE OCH KONTAKTMANNASKAP	3
- Fängelsehistoria i Sverige	3
- Kontaktmannaskap inom psykiatri	4
- Kontaktmannaskap inom kriminalvården	6
- Mål, etik och värdegrund – kriminalvårdens syn	7
- Högsboanstalten	8
- Sammanfattning av avsnittet Fängelse och kontaktmannaskap	9
TIDIGARE UNDERSÖKNINGAR	10
- En påtvingad relation	10
- Utvärdering inom kriminalvården – kontaktmännens arbetsuppgifter vid behandlingsanstalterna Högsbo och Sagsjön	11
- C-uppsats: Kontaktmannaskapet – en studie på kriminalvårdsanstalt	12
- C-uppsats: Bättre ut	12
- Övriga tidigare undersökningar	13
TEORIER	14
- Empowerment	14
- Maktteori enligt Foucault	15
- Rollteori	16
METOD	18
- Förförståelse	18
- Forskningsetik och etiska dilemman	18
- Metodval	19
- Litteratursökning	20
- Tillvägagångssätt och materialinsamling	20
- Bortfallsanalys	21
- Metodkritik	22
- Analysmetod av materialet	22
- Validitet	22
- Reliabilitet	23
- Generaliserbarhet	24
RESULTAT OCH ANALYS	25
<u>Bakgrundsvariabler</u>	25
- Åldersfördelning	26
- Tid på Högsboanstalten	26
- Strafflängd	27
- Tid kvar att avtjäna	27
- Ålder kopplat till strafftid	28
- Sammanfattning av tema	28

<u>Kontaktmannarelationen</u>	29
- Bemötande	29
- Kontaktmannen och relationen till kontaktmannen	31
- Vad man uppskattar hos kontaktmannen	31
- Användande av kontaktmannen	33
- Betydelse	34
- Kontaktmannens betydelse kopplat till tid kvar att avtjäna	36
- Förbättringar inom kontaktmannaskapet	37
- Kontaktmannens uppgifter	37
- Sammanfattning av tema.....	41
<u>Makt, påverkan och ansvar</u>	42
- Samarbetsrelationen	42
- Möjlighet till påverkan av sin situation	43
- Påverkan av sin situation kopplat till ålder	45
- Eget ansvar för sin situation.....	46
- Sammanfattning av tema.....	46
<u>Situationens betydelse och roller</u>	47
- Kontaktmännens påverkan på atmosfären	47
- Rollens betydelse	49
- Sammanfattning av tema.....	49
 SAMMANFATTANDE ANALYS OCH REFLEKTION	50
 KÄLLFÖRTECKNING	54
 DIAGRAMFÖRTECKNING.....	56
 BILAGOR	57
- Bilaga 1: Följebrev	57
- Bilaga 2: Enkät.....	58
- Bilaga 3: Intervjuguide	62

INLEDNING

Kontaktmannaskapet infördes för första gången inom kriminalvården 1993-1994. Begreppet blev först aktuellt på 60-talet inom psykiatri men spred sig sedan även till andra områden. Idag är kontaktmannaskap ett välkänt begrepp och en arbetsmetod som man bl.a. tror skapar en trygg miljö på den aktuella institutionen. Inom kriminalvården är det också ett sätt att för den intagne att kunna påverka sin situation mer, samtidigt som den bryter maktbalansen mellan vårdare och intagna samt ger en ökad kontroll, med vårdaren som kommer närmare den intagne. I häftet Information och ordningsregler på behandlingsavdelning som delas ut till alla intagna på Högsboanstalten står att *"Tanken är att din verkställighet skall präglas av ett nära samarbete mellan dig och din kontaktman. Det är i första hand din kontaktman du vänder dig till när det gäller alltifrån hjälp med myndighetskontakter, frigivningsplanering till att bara få prata av sig lite"* (sid. 2). Detta är en bra vision när det fungerar i praktiken, men den är dock inte utan svårigheter, då det alltid finns ett spänningsfält mellan intagna och vårdare/kontaktmän i de olika roller som de har. Den maktbalans som finns mellan dessa två gör att det inte alltid är ett helt problemfritt samarbete. Dock verkar kontaktmannaskapet vara en arbetsrelation som delvis kan balansera detta. Om denna balanseras ut verkar bero mycket på kvaliteten av den relation kontaktmannen och den intagne har. Billquist och Skärner skriver om detta och har i sin rapport *En påtvingad relation* kommit fram till att kontaktmannaskapet uppfattas som ett positivt inslag i det klienterna annars ser som en negativ situation. Vi funderade också över hur man kan skapa en fungerande kontaktmannarelation och hur de intagna upplevde den aktuella relationen till kontaktmannen, i förhållande till begrepp som egenmakt, makt och roller.

Syfte och frågeställning

Syftet med uppsatsen är att på Högsboanstalten undersöka vilken betydelse kontaktmannen har för den intagne och hur den intagne upplever kontaktmannarelationen. Vi vill också undersöka hur delaktig den intagne är själv i samarbetet med kontaktmannen vad gäller att ta ansvar för och påverka sin situation. Syftet är också att ta reda på hur rollen som intagen påverkas i förhållande till kontaktmannen.

- Vilken betydelse har kontaktmannen för den intagne och hur den intagne upplever kontaktmannarelationen?
- Hur mycket ansvar tar den intagne själv och hur mycket påverkar den intagne sin situation i samarbete med kontaktmannen?
- Hur påverkar rollen som intagen relationen till kontaktmannen?

Avgränsningar

Vi kommer att genomföra en enkätundersökning bland alla intagna på Högsboanstalten, naturligtvis med frivillig medverkan. Enkätundersökning kommer inte att göras bland kontaktmännen, då det inte är deras syn vi vill belysa i uppsatsen. Vi har avgränsat oss till att bara undersöka kontaktmannaskapet på Högsboanstalten i VO syd området, vilket gör att resultaten inte går att generalisera över anstalter i stort utan får gälla endast för den aktuella anstalten. Hur de intagna får information om kontaktmannaskapet kommer vi inte att närmare undersöka, utan vi undersöker vad de vet i nuläget om kontaktmannaskapet och dess funktion. Genom enkätfrågorna vill vi få del av en personlig uppfattning och syn på kontaktmannaskap hos de intagna. Vi har också valt att göra en intervju med två intagna, vilka är utvalda utifrån att de är ordföranden i de två förtroenderåden på anstalten. Att vi inte gjort fler intervjuer beror på att vi inte ville påverka validiteten på svaren från de intagna, genom det faktum att en av oss är anställd på anstalten och skulle medverka under intervjuerna (se forskningsetik och etiska dilemman för mer info). Studien har störst betoning på upplevelsen av kontaktmannaskapet, vilket man kan läsa i resultatet, men även tre andra teman tas upp.

Begreppsdefinitioner

Kontaktmannaskap: Vi har valt att använda begreppet ”kontaktman” då det ger en tydligare bild av vad det innebär och då det kommer från ordet ”kontaktmannaskap”. Det kan då inte förväxlas med det alternativa begreppet ”kontaktperson”, vilket har en bredare innebörd (ofta en insats från socialtjänstens sida) och en annan funktion än den kontaktman vi menar på en anstalt. Vi har valt att kalla kontaktmannen för ”han”, för att texten ska flyta bättre och vara konsekvent texten igenom. Valet har ingenting att göra med kön då kontaktmannen kan vara både man eller kvinna, och då ordet ”man” dessutom ingår i begreppet ”kontaktmannaskap”.

Respondenter: De som svarat på antingen enkäten eller deltagit i intervju har vi valt att kalla respondenter.

Intagna: Vi har valt att kalla respondenterna för ”intagna”, för att även där få en kontinuerlighet i texten. Det är även ett ord som vi ser som har mindre negativ klang än t.ex. fånge.

Bemötande: Med bemötande menar vi hur mötet/situationerna mellan kontaktmännen och de intagna uppfattas från de intagnas sida i förhållande till ord som respekt, empati och ”att ta sig tid”.

Relation: Med relation menar vi den yrkesmässiga och professionella relationen mellan intagen och kontaktman som är personlig men inte privat, och med en varm ton.

Behandling: Behandling i detta sammanhang bygger på relationen som kontaktmannen har med den intagne och det som sker inom den relationen i form av ett medvetet medlevarskap. Det handlar inte om terapi eller om programverksamhet utan snarare om behandling i form av att man motiverar, stöttar och ihop med klienten jobbar mot och har resonemang kring ett liv utan kriminalitet och droger.

VSP: Verktällighetsplan. En kartläggning av den intagne där dennes bakgrund, dagliga händelser och framtid noteras.

FÄNGELSE OCH KONTAKTMANNASKAP

Detta avsnitt börjar med att ta upp fängelsehistoria i Sverige för att sedan berätta om

kontaktmannaskapets ursprung inom psykiatri, och hur det sedan tagit sig in och etablerat sig inom kriminalvården. Därefter tas kriminalvårdens syn på mål, etik och värdegrund upp, samt ges en inblick i Högsboanstalten som är den aktuella anstalten för undersökningen. Därefter kommenteras dessa avsnitt. Dessa avsnitt ger en bra bakgrund till hur kontaktmannaskapet uppkom och varför det är betydelsefullt med kontaktmannaskap i det svenska rättssystemet. Dessa avsnitt har också varit en inspiration för, och del i, skapandet av frågorna i både enkäten och intervjuguiden som vi använt oss av i undersökningen. Läsaren ges en bättre förståelse till varför kontaktmannaskapet har blivit en viktig del av kriminalvården och är en hjälp då man läser om resultaten på undersökningen.

Fängelsehistoria i Sverige

Följande är hämtat ifrån boken *Brott, straff och kriminalvård*. Under 1700-talet var rättskipningen i Sverige inte lika grym som den längre ner på kontinenten. Reformationens intåg i landet hade medfört ett preventivt tankesätt där man framhöll att straff skall leda till en förbättring hos lagbrytaren. Svenska regenter som Gustav Vasa och Kung Gustaf III genomförde reformer som skapade mer humana straff. Bland annat reducerades dödsstraffen och tortyren som straffmedel i enlighet med 1734 års lag rörande en mildare syn på straff. Dessa reformer och kommande reformer bl.a. år 1815 och 1864 (strafflagen) gav en bredare vidd av påföljdssystemet som alla verkade mot tanken att straffens mening var att förebygga brott både genom att man avhöll människor från att begå brott, men också genom special/individualprevention där man skulle påverka den dömda till att inte genomföra nya brott (Ekbom m.fl., 1992).

Under 1900-talet hade tre personer stor påverkan på de frågor som gällde straffrätt: Johan Tyrén (Professor i straffrätt och justitieminister på 20-talet), Olof Kinberg (Professor i rättspsykiatri) och Karl Schlyter (Justitieminister på 30-talet). Thyren breddade straffmöjligheterna i förhållande till brottet bl.a. genom att lägga till villkorlig dom och speciellt anpassade anstalter för vissa grupper av klienter. Kinbergs inslag i debatten var att lägga tyngd på den individualpreventiva aspekten, och han framhöll vikten av att i fängelset kunna skapa bättre förutsättningar för den dömda efter straffet. Detta genom läkarbehandling, uppfostran och yrkesutbildning. Schlyters inslag i rättstraffsfrågorna var att ”avbefolka” fängelserna allt mer, då de under denna tid var fyllda av människor. Många som han också ansåg inte ens skulle sitta där. Hans reformationsprogram tryckte på att så många som möjligt skulle få en straffpåföljd som innebar vård i frihet bl.a. genom fler villkorliga domar och genom olika former av behandlingar. Detta arbete pågick under hela 30- och 40-talet och fram till 80-talet. Fängelsevistelserna byggde nu på att den intagne skulle anpassas till livet utanför murarna. I SOU 1986:14 står att läsa: ”Fångvård blev kriminalvård, fängelser blev kriminalvårdsanstalter, fångar blev intagna eller klienter, vaktkonstaplar blev vårdare” (Ekbom m.fl., 1992). Därefter blev kriminalvården mer polariserad, där det blev hårdare klimat igen på vissa fängelser och mer behandlingsinriktat på andra fängelser.

1964 införs en lag om behandling i anstalt som ytterligare betonar den intagnes människovärde och som trycker på att individuell behandling är viktig för att främja samhällsanpassningen, och för att skadliga effekter av frihetsberövandet inte skulle ske. Lagen innefattade också arbetsplikt i anstalt, ordningsregler, hur de intagna ska behandlas, behandling vid sjukdom, undervisning, utomhusvistelse, personliga tillhörigheter på anstalten, regler om brevkontroll, permissioner, frigivning etc. År 1974 kom denna lag att ersättas med lagen om kriminalvård i anstalt. Efter krav från såväl samhällsdebattörer som intagna så kom också en reform att genomföras 1974, som påtalade vikten av samverkan med andra instanser knutet till utslussningen, men också en ytterligare humanisering av t.ex. vart man placerades vid fängelsestraff (närhetsprincipen) och andra insatser som skulle minska risken för eventuella skador på individens och dennes omgivning i samband med fängelsevistelse (Ekbom m.fl., 1992). Denna humana människosyn ansåg man även skulle prägla vårdarna och deras bemötande mot de intagna. I kriminalvårdslagen § 9 står att "Intagen skall behandlas med aktning för hans människovärde. Han skall bemötas med förståelse för de särskilda svårigheter som är förenade med vistelse på anstalt" (står att läsa i lag 1974:203 om kriminalvård i anstalt) (Ekbom m.fl., 1992).

Kontaktmannaskap inom psykiatrin

Följande är hämtat från boken *Utvecklande förtrolighet*. Kontaktmannabegreppet skapades på 60-talet inom psykiatrin då mentalvården kom i blåsväder. Mentalvården och dess institutioner på denna tid och under tidigare decennier var långt ifrån den institutionsvård som bedrivs idag. På 60-talet var bestod mentalvården av fyllda institutioner med allt för lite personal, smärtsamma behandlingar och med ett förvaringstänkande snarare än ett vårdtänkande. Med detta som utgångspunkt kom på 60-talet en högljudd debatt att föras om institutioners skadliga effekter på klienterna. Dessutom var mentalskötarna själva oerhört missnöjda med hur institutionerna fungerade och de konsekvenser deras sysselsättning gav dem, då omgivningen gav mentalskötare lågt anseende p.g.a. deras yrke. Mentalsjukhusen ansågs nu vara otidsenliga och en typ av inrättningar som man ville avskaffa. Detta ledde till förändringar både patienterna och skötarna. För skötarnas del innebar förändringen att man från nu tilldelades ett ansvar för en patient som man förväntades ha kontakt med regelbundet, samtala med, diskutera behandlingsplaner med och jobba med utslussning för. Detta kom att kallas för kontaktmannaskap och var en stor kontrast till den tidigare mentalskötarrollen där man var enkel att byta ut och istället för att vara en tydlig personlighet snarare ingick i ett skötarkollektiv. Anonymiteten hos vårdarna försvann i och med denna förändring och skötarna blev allt mer involverade i de enskilda patienternas liv och vård, och också i vårdlagen med läkare, sköterskor etc. (Crafoord, 1995). Clarence Crafoord som skrivit mycket om kontaktmannaskap inom psykiatrin beskriver kontaktmannaskapet på följande sätt:

"Uppgiften att vara kontaktman är främst att svara för en relation till en eller flera patienter i alla de aspekter som relationen kan ha inom ramen för institutionens eller organisationens verksamhetsområde" (sid.111). Många gånger handlar det om en långvarig kontakt där man som vårdare får använda hela sin personlighet och vårda och hjälpa patienten såväl praktiskt som känslomässigt. Kontaktmannen skall inte som t.ex. psykoterapeuten sträva efter att vara neutral utan ska istället vara personlig, och ska skapa en personlig relation där han är sig själv med klienten utan att bli privat med denne. *Processen i detta arbete skulle kunna beskrivas som ett medvetet medlevarskap" (sid.115).*

Kontaktmannaskapet är en form av relationsbehandling, där man tillsammans går in i en sorts resa genom en relationsprocess. Denna resa inleds ofta med en inledningsfas, kännetecknad av att man presenterar sig och sätter ramarna och gränserna för relationen och hur den ska fungera. Relationen definieras. Man beskriver också den gemensamma situationen man är i för att ytterligare tydliggöra och för att informera klienten om hur situationen ser ut då denne kanske inte alls har någon erfarenhet av området. Efter denna fas inträder bearbetningsfasen där samvaron blivit en del av vardagen och klienten kommit in i "lunken" på institutionen. Denna fas rymmer allt från känslomässig dramatik till en känsla hos kontaktpersonen att vara överflödig. Kontaktmannen behöver i denna fas våga visa sig vara viktig för klienten så denne kan betrakta honom som viktig och betydelsefull på instansen. Utifrån denna bas kan han sedan räkna med att möta avvisande och likgiltighet, bisarra eller obegripliga beteenden, tystnad, förtrolighet, idealisering och förväntan och beroende som han måste härbärgera och bemöta ihop med klienten på ett sätt som blir utvecklande för klienten. Kan kontaktmannen möta alla dessa känslouttryck stärks relationen och tilliten ökar. En känslomässig bas att stå på bildas då hos klienten som känner att relationen bär och det finns något att stå på. I arbetet med klienten bör respekt och individuell integritet finnas med i all behandling. Processen slutar slutligen med en avslutningsfas där det är viktigt att kontaktmannen ser till att ett avslut sker, även om både han själv eller klienten kan uppleva avslut som jobbiga eller skrämmande (Crafoord, 1995).

Crafoord skriver också att *"I det fält som skapas mellan kontaktmannen och hans patient, kommer patienten att ha en möjlighet att söka stöd och bekräftelse och trygghet att pröva sina gränser i relation till kontaktmannen (sid.33). I aktiviteter av olika slag hjälps man åt, i de händelser av skilda slag som präglar livet på institution gör man kommentarer till det som händer, och inför olika förändringar och beslut som fattas samråder man. Det blir en mängd olika trådar från alla olika detaljer i institutionens liv som kommer att vävas som ett band mellan kontaktmannen och patienten, när kontaktmannaskapet fungerar"* (sid.34). Crafoord säger också att kontaktmannen är professionell. Och att även om relationen går mot vänskap så definieras kontaktmannen främst av att han är anställd inom verksamheten och har betalt för det. Gränserna för relationen är en del av ramarna som omgärdar kontaktmannaskapet, tillsammans med t.ex. arbetstid, ledighet, semester eller överenskommelse om kontakts utsträckning. Inom dessa gränser finns dock stor frihet för relationen som bestäms av institutionens schema eller aktiviteter. Även om båda i relationen är medvetna om dessa gränser blir de oftast tydliga först då de prövas. Dessa styrs av kontaktmannens personlighet eller institutionens bestämmelser/kultur. Kontaktmannen bör ha både kunskapsmässiga och yrkesmässiga erfarenheter av för att kunna utföra ett professionellt arbete. Han bör ha kunskap om utåtagerande uttryck och om mekanismer som kan uppstå i grupper. Dock ligger ansvaret för hur kontaktmannaskapet ska utövas och genomföras på ledningen på den aktuella institutionen som kan välja den kultur som ska råda och styra detta utifrån det syfte man har med kontaktmannaskapet (Crafoord, 1995).

Kontaktmannaskap inom kriminalvården

Följande är hämtat ifrån boken *Kontaktmannaskap – en beskrivning av utvecklingen av kontaktmannaskap inom kriminalvården åren 1994-1999*

Vad gäller kontaktmannaskapet inom kriminalvården så påbörjades det utifrån ett särskilt regeringsuppdrag 1991-01-24 (Dnr 91-136) då regeringen gav kriminalvården i uppgift att *"t.o.m. budgetåret 1995/1996 genom fortsatta rationaliseringar minska kostnaderna inom anstalts och häktes organisationen"* (sid.15). Utifrån detta skulle vissa områden ägnas särskild uppmärksamhet, bl.a. skulle en ny vårdarroll utvecklas. Efter en översyn och analys över området gjordes ett underlag för detta där vårdarpersonalen skulle få mer kvalitativa uppgifter samt ökat ansvar och större befogenheter. Detta genom arbetslag, individuella funktionsområden och kontaktmannaskap (Kriminalvårdsstyrelsen, 2000).

Om man tittar bakåt i tiden på utvecklingen inom kriminalvården, som ledde fram till kontaktmannaskap, så gav under 60-talet kommittén för anstaltsbehandling inom kriminalvården sitt betänkande *"Kriminalvård i anstalt"* (SOU 1971:74). En central fråga där var hur behandlingen skulle anordnas för att *"tjäna syftet av de intagnas rehabilitering"*. Vårdarna och deras uppgifter togs upp här och man konstaterade att vårdarna inte kunnat användas i vårdarbetet i någon större utsträckning pga. sitt begränsade antal. Utredning tog avstånd från synsättet där man delade upp de vårdande och vaktande funktionerna, och menade att vårdarna behöver få uppgifter som gör att de känner sig delaktiga i behandlingen av de intagna. Kriminalvårdsberedningen redovisade senare i sitt betänkande *"Kriminalvård"* (SOU 1972:64) att man ansåg att vårdarna skulle få mer varierande uppgifter och också ökat inflytande över behandlingsplanen. Vid den här tiden var tillsynspersonalen mycket missnöjda med sin arbetssituation och upplevde sig vara helt utan inflytande och delaktighet i behandlingsarbetet. Även personalens fackliga företrädare ville få en utveckling där man som vårdare hade möjlighet att påverka klientarbetet. Kriminalvården efterlyste här en mindre hierarkisk organisation, utökade delegationer, en anpassning av arbetsuppgifter mm. 1973 gjordes en utredning vid namn Alexanderssonska utredningen som tog upp anstaltspersonalens arbetsuppgifter vid kriminalvårdens anstalter. I betänkandet *"Personalen vid kriminalvårdens anstalter"* (SOU 1977:76) kom förslag till hur organisationen skulle kunna förändras för att utveckla det inre samarbetet, sprida ut inflytandet, öppna kriminalvården för påverkan utifrån samt främja integrationen mellan anstalterna och frivården. Efter detta betänkande insåg man att personalutbudet var för litet för att vårdarnas nya uppgifter skulle kunna genomföras och man satte nya normer för antalet vårdare per avdelning och anstalt (Kriminalvårdsstyrelsen, 2000).

Kontaktmannabegreppet blir aktuellt inom kriminalvården för första gången 1989 i samband med en intern utredning där man skulle lämna förslag till hur personalen bäst skulle nyttjas på avdelningarna. Under åren som följde behandlades begreppet och dess innebörd vid flertalet tillfällen, dock mest med betoning på vårdarrollen t.ex. i förhållande till arbetstid då regeringen runt 1994-1996 gett kriminalvården uppdrag att genomföra rationaliseringar inom organisationen vilket även innefattade den nya vårdarrollen. Under 1994 hade arbetsgivaren gjort ett underlag för utvecklingen av den nya yrkesrollen (Kriminalvårdsstyrelsen, 2000).

Enligt Rapporten presenterades i januari 1997 ett dokument *Grundnorm för kontaktmannaskap och kontaktmannautbildning* för att ge direktiv hur man skulle hantera kontaktmannarollen, då det hade varit lite osäkert kring syftet med kontaktmannaskap. Detta fastställde en beskrivning av kontaktmannaskapets miniminivå i arbetsuppgifter och vilken kunskap som behövdes för att uppfylla den. Det fanns då tre nivåer på kunskapsbehoven,

orienteringen är lägst, kunskapen är mellan, och färdighet är den översta nivån. Rapporten sammanfattar att kontaktmän på anstalter ska ha kunskap i samtalsmetodik, konflikthantering, journalföring och föredragningsteknik.

Detta gjordes för att skapa en trygg miljö på anstalten och lätt kunna känna av stämningen på anstalten, så man tidigt kan upptäcka hotfulla situationer, rymningsförsök eller droganvändning (Kriminalvårdsstyrelsen, 2000). Enligt kriminalvårdens PM: *Kontaktmannaskap i kriminalvården* menar man att med kontaktmannaskap avses en arbetsorganisation som innebär att en **tjänsteman** har ett **personligt ansvar för och en kontinuerlig kontakt** med en eller flera intagna. Det finns en miniminivå för vad kontaktmannaskapet ska innehålla:

- Introducera den intagne genom att lämna information om anstaltsvistelsen och regelsystemet. (Ankomstsamtal)
 - Bistå den intagne med information och hjälp, förmedla kontakter och genom samtal försöka verka för att denne skall avhålla sig från kriminalitet och droger.
 - Ansvara för utformning av verkställighetsplaneringen (vsp)
 - Ansvara för ärendets handläggning och behandling i behandlingskollegium.
 - Ansvara för planering av permissioner och andra utevistelser.
 - Ansvara för frigivningsförberedelser.
 - Samverka och samråda med övrig personal och externa intressenter när det gäller åtgärder som rör den intagne.
 - Samverka med kontaktmän på andra myndigheter inom kriminalvården i samband med placering eller förflyttning.
 - Fatta beslut i enlighet med personlig delegation.
- (Kriminalvårdsstyrelsen, 2000)

Mål, etik och värdegrund – kriminalvårdens syn

”Bättre ut” är kriminalvårdens vision för alla intagna. Du skall alltså ha bättre förutsättningar för ett liv utan kriminalitet när du lämnar anstalten än när du kom.

I denna vision ingår visioner för fem strategiska områden inom kriminalvårdens verksamhet:

- Säkerhet ordning och reda
- Påverkan och behandling
- Medarbetare och ledning
- Resursanvändning
- Utveckling.

I dessa visioner ingår delar av det som denna uppsats handlar om, t.ex. personalens kunskap, värdegrund och bemötande gentemot den intagne. Dokumentet talar om det etiska förhållningssätt som bör genomsyra verksamheten, om den kompetenta, medvetna och pålitliga personal som har god kontakt med klienterna, om de utredande, uppsökande och motivationshöjande insatser som skapar väg för att rätt påföljd, anstaltsplacering och insatser som skall ges klienten och om varje klient som har en plan som denne förväntas följa under verkställigheten och som uppmuntrar klienten att ta ansvar för egna handlingar och utveckling (i t.ex. program, sysselsättning). I arbetshäftet *Etikarbete i kriminalvården* från 2007 kan

man läsa om den värdegrund som bör prägla varje vårdare och då också varje kontaktman. Värdegrunden säger att:

”I kriminalvården arbetar vi för kvalitet, effektivitet, säkerhet och positiv påverkan. Vårt arbete ger klienterna möjlighet till utveckling och förändring. Vi är tydliga och korrekta samt goda förebilder. Klientarbetet bygger på kunskap, smidighet och inlevelse, utan avkall på den egna integriteten. Vi känner ansvar för och är stolta över vårt samhällsuppdrag och är lojala med verksamhetens syfte och mål. Vi känner engagemang och delaktighet i arbetet och förstår den egna arbetsinsatsens betydelse för helheten. Vi utför vårt arbete så att förtroendet för kriminalvården stärks”(sid.4).

Högsboanstalten

Anstalten Högsbo öppnades 1990 och har sedan starten i första hand tagit emot intagna med narkotika- och blandmissbruk. 1998 byggdes anstalten till med 34 platser, som till en början fungerade som häkte. Idag har anstalten 84 platser. Högsboanstalten är en sluten anstalt för män med säkerhetsklass E, och är en behandlingsanstalt sedan 2005 som är särskilt riktad till personer som är dömda för narkotikabrott. Deras vision är att *”VO Göteborg ska ge bättre förutsättningar för en framtid utan kriminalitet och droger”*. Anstalten består av 2 avdelningar och vid undersöknings tillfället var det 76 intagna på anstalten. Enligt kriminalvårdens hemsida läggs *”stor vikt vid motivationsarbete och planering inför frigivningen. Planeringen inkluderar ofta nära samverkan med externa samarbetspartners, som socialtjänst, narkomanvård, sjukvård, skola och arbetsförmedling”*.

På anstalten finns det möjlighet till:

- Daglig sysselsättning/arbete: träindustri, monteringsarbete, servicearbete (städ, tvätt, kökshandräckning), konstverksamhet
- Utbildning: Svenska för invandrare, vuxenutbildning på grundläggande och gymnasial nivå samt läs- och skrivträning, truckförarutbildning samt kock- och storköksutbildningar
- Behandling och program: (följande är hämtat från www.kriminalvarden.se)

Våga välja som är ett program för missbrukare som består av nio delar: bl.a. alkohol- och drogkunskap, träning i självkontroll, social färdighetsträning, droger och arbete, fritid och livsstil, förbereda frigivningen, återfallprevention.

ART som är ett program för personer dömda för våldsbrott. Programmet består av tre komponenter: Interpersonell färdighetsträning, ilskekontrollträning och moraliskt resonande.

ETS som står för Enhanced Thinking Skills (”förbättrad tankeförmåga”) är ett program för dömda i anstalt och frivård med kriminellt beteende. Programmet är uppbyggt i sex block: problemlösning, sociala färdigheter, kreativt tänkande, effektivt tänkande, självkontroll, perspektivtagande.

BSF står för Beteende, Samtal, Förändring och behandlingsmetoden är motiverande samtal på 5 gånger. Syftet med programmet är att öka motivationen och då är sannolikheten för att klienten själv fattar ett beslut att förändra sitt liv större.

Återfallspreventionsprogrammet är ett individuellt korttidsprogram (8 träffar) som riktar sig mot drogmissbruk. Programmet består av åtta teman: Beroende och postakut abstinens, Högrisksituationer, För- och nackdelar med droger, Social färdighetsträning, nödplan och livsstilsbalans, Nätverk och Handlingsplan.

Prime for life är ett personligt riskreduceringsprogram för dömda som brukar alkohol eller narkotika. Varje deltagare erbjuds att undersöka sin egen biologiska risknivå för att utveckla alkoholproblem och undersöka vilken risk den egna alkoholkonsumtionen innebär. Deltagaren får kunskap om vad som utgör lågrisk val för honom/henne, och ges möjlighet att lägga upp en personlig riskreduceringsplan efter ett antal motiverande övningar.

Föräldrautbildning som handlar om vad det innebär att ha barn och att vara förälder samt hur relationen till barn kan bibehållas under fängelsetiden. Syftet är att underlätta klientens anpassning till samhället genom att ge stöd så att goda relationer kan upprätthållas till sociala nätverk.

Sammanfattning av avsnittet Fängelse och kontaktmannaskap

Vi tror att mycket av det som Crafoord skrivit om kontaktmannaskapet i psykiatri är klart överförbart och redan nu använt i kriminalvårdens kontaktmannaskap. Missnöjet med vården och vårdarrollen inom psykiatri under 60-talet verkar ha väckt en debatt som inspirerat även andra institutioner, då bl.a. kriminalvården. Psykiatri verkar ha varit en föregångare inom kontaktmannaskap som inspirerat bl.a. kriminalvården att jobba på samma sätt. Där var bl.a. en central fråga hos de båda hur man skulle gå från förvaring till att istället ville jobba med rehabilitering av klienterna. Detta utgick från vårdarnas arbetsuppgifter och då fängelset tidigare hade ägnat sig åt övervakning, straff och förvaring ville man nu precis som i psykiatri istället ägna sig åt uppgifter som gjorde vårdarna delaktiga i behandlingen av de intagna. Precis som inom psykiatri började man nu inom kriminalvården istället jobba med ett behandlande inslag. Inte för än 1989 blir kontaktmannabegreppet helt aktuellt inom kriminalvården, men det kom redan till betänkande under 60-talet. Kontaktmannaskapet inom kriminalvården är uppbyggt mycket på samma tankar som kontaktmannaskapet inom psykiatri vad gäller det personliga engagemanget och samlevarskapet men enligt minimikraven för kontaktmannaskap inom kriminalvården verkar detta vara av lite mer praktiskt art (vilket dock kompletteras med behandlingsprogram etc.).

TIDIGARE UNDERSÖKNINGAR

För att hitta tidigare undersökningar inom ämnet gjorde vi sökningar via Göteborgs universitets databaser. Vi har här sökt c-uppsatser. Internet har också varit en sökkälla där vi använt oss av google för att söka efter c-uppsatser men också besökt kriminalvårdens hemsida (www.kriminalvarden.se) och brottsförebyggande rådets hemsida (www.bra.se). Vi har även fått rekommendationer om uppsatser, som vi sedan sökte upp och använde.

En påtvingad relation (2009)

I studien ”En påtvingad relation” från 2009 skriver Leila Billquist och Anette Skårner om kontaktmannaskapets utövande och villkor inom LVM-vården. De ställer sig frågan: Hur lyckas man skapa en behandlingsfrämjande relation när vården ges mot klientens vilja? Kan man i en tvångssituation utveckla **en bärande relation**, dvs. en relation mellan kontaktperson och klient som kan leda till en för klienten gynnsam förändring? De har i studien intervjuat ca 40 klienter och deras kontaktmän inom på olika behandlingshem för missbrukare, både män och kvinnor, för att se hur respektive part ser på sin egen roll i den här relationen. De finner i undersökningen är att det finns stora variationer på hur kontaktmannaskapet utövas och hur de olika parterna värderar och upplever det som sker inom relationen.

Överlag uppfattar klienterna kontaktmannaskapet som något positivt i en annars uppfattad negativ situation. För att försöka sammanfatta resultaten framställer de tre olika gestalter som kontaktmannaskapet kan ta sig uttryck i:

1. *Bekräftat kontaktmannaskap, basal plattform för samarbete* (bekräftad relation, basen för samarbete är framförallt stöd)
2. *Bekräftat kontaktmannaskap, utvidgad plattform för samarbete* (bekräftad relation, basen för samarbete är stöd + förändring)
3. *Formellt föreskrivet, ej bekräftat kontaktmannaskap* (ej bekräftad relation, basen för samarbete är främst formella aspekter av stöd).

De två första gestalterna, som författarna valt att kalla bekräftad relation, innebär att det skapats en personlig relation byggd på ömsesidig respekt och förtroende från båda parter. Skillnaden mellan dem är dock att de definierats på olika sätt och är byggda på olika överenskommelser, vilket också ger dem lite olika innehåll. I den första gestalten nämns uttrycket basal plattform, vilket för författarna innebär att det som ges och tas emot är framför allt ett handfast praktiskt och emotionellt stöd. I den andra gestalten talas det om en utvidgad plattform, vilket betyder att man utöver den basala plattformen har ett uttalad och gemensam ambition om inre förändring (bearbetning av personliga känslor och problem). Den tredje gestalten med det ej bekräftade kontaktmannaskapet präglas av att relationen mellan kontaktman och klient är antingen fylld av relationsmönstren artig och neutral eller fylld av konflikter och ambivalens, och relationen utgör ingen plattform för kontaktmannaskapets praktiska funktion.

Studiens resultat visar på att en personlig och tillitsfull relation till en professionell enskild hjälpare är en av de viktigaste förutsättningarna för att behandlig/vård ska fungera. I detta är äktheten från kontaktmannen ett begrepp som starkt betonas från klienternas sida. Att kontaktmannen fixar, stöttar, kommer med råd och information eller tar tag i det man behöver hjälp med här och nu men också inför framtiden uppskattades mycket av klienterna. Studien pekar också på att platsen och situationen för kontaktmannaskap har en central roll, och

påverkar utvärderingen av hur man som klient anser kontaktmannaskapet fungera. De har också funnit att kontaktmännens funktion är dubbel. Dels är man spindeln i nätet med ansvar för den enskilde klientens situation och dels är man en kugge i maskineriet som behövs för att institutionen skall fungera som tänkt. Något som ibland kan skapa konflikt och som kontaktmännen måste hantera. Dessutom finner de att kontaktmannaskapet har potential att bidra till en meningsskapande struktur för klienter under den tid denne befinner sig i vård, och kontaktmannen kan då underlätta dennes vistelse.

Sammanfattningsvis är det mest centrala med kontaktmannaskapet den medmänskliga och professionella kvaliteten på relationen klient – kontaktman, vilket i sin tur är beroende av organisationen som sätter villkoren för kontaktmannaskapet och ramar in denna.

Utvärdering inom kriminalvården – kontaktmännens arbetsuppgifter vid behandlingsanstalterna Högsbo och Sagsjön (2006)

Syftet med den här utvärderingen är att ”utvärdera i vilken utsträckning kontaktmännen har möjlighet att utföra vårdande arbetsuppgifter”. Utvärderingen började med en förstudie där det samlades in dokumentation om organisationen, verksamhetens mål och policys. Detta följdes sedan upp av en intervju med en ledningsrepresentant och fyra intervjuer med olika kontaktmän, som sedan dokumenterade hur mycket tid de la på de olika uppgifterna som ingår i kontaktmannaskapet. Sedan utfördes ytterligare åtta intervjuer.

På de nämnda anstalterna utförs vårdande arbetsuppgifter men i olika stor mängd och på de båda anstalterna upplever kontaktmännen att de har mindre tid än de hade förut för samtal med klienterna.

En sammanfattande slutsats i denna utvärdering är att det ”i viss utsträckning finns möjligheter att utföra vårdande arbetsuppgifter på Högsbo och i större utsträckning på Sagsjön”. Den klimatundersökning som gjordes visade att Sagsjöns klienter var mer nöjda med klimatet än de Högsbo, och att det har att göra med hur personalen känner att den personalrelaterade säkerheten är högre på Sagsjön än på Högsbo, förutom avdelning 4 på Högsbo. En trolig anledning till att personalen på Sagsjön känner högre personrelaterad säkerhet är att de lägger mer tid på vårdande arbetsuppgifter. Enligt utvärderingen lägger Sagsjön ner 31 % av rapporterad tid på vård och på Högsbo endast 22 %. Andra anledningar till att Sagsjön är lugnare kan vara att den är mindre och en kvinnoanstalt.

C-uppsats: Kontaktmannaskapet – en studie på kriminalvårdsanstalt (2004)

En studie som tidigare undersökt vad kontaktmannaskapet innebär och hur det upplevs av internerna är studien *Kontaktmannaskapet – en studie på kriminalvårdsanstalt*. Syftet med denna studie är att ”förstå vad kontaktmannaskapet är samt att ta reda på hur olika aktörer ser på kontaktmannaskapet och hur sociologiska teorier kan vara till hjälp för att analysera kontaktmannaskapet”.

I denna studie har kontaktmannaskapet undersökts bland kontaktmän, intagna, programansvariga, kriminalvårdsinspektörer och myndighetschef för att ge en bredare bild av kontaktmannaskapet. Författaren har använt sig av en kvalitativ metod där hon gjort delvis strukturerade intervjuer med 13 intagna, 12 kontaktmän, fem programansvariga, 2 kriminalvårdsinspektörer och en myndighetschef på en av landets kriminalvårdsanstalter. Hon har också gjort en deltagarobservation på anstalten. Urvalet har gjorts utifrån personlig kännedom kombinerat med ett typiskt urval, vilket betyder att författare bestämt sig för en egenskapsprofil för individer som är mest önskvärda för hennes syfte. I detta fall innebär det personer med erfarenhet av kontaktmannaskap, samt att de är i olika åldrar och med olika bakgrund för att se om de faktorerna påverkar svaren på frågorna. Kontaktmannaskapet har även undersökts genom litteratur och tidigare forskning, och en jämförelse genom tid har gjorts mellan vårdarens gamla övervakande roll och nya roll (kontaktmannaroll/revisionsrollen). Kriminalvårdens grundnorm för kontaktmannaskap har haft en betydande roll i undersökningen och fakta och uttalanden har ställts gentemot denna i analysen.

Slutsatsen av denna studie var att kontaktmannaskapet upplevdes positivt av de intervjuade och att det kan minska fängelsets negativa effekter på de intagnas identitet samt minska avståndet mellan vårdare och intagna. ”En gruppinteraktion präglad av konflikt, stereotypier och ömsesidig stigmatisering kan ändras med hjälp av kontaktmannaskapet, som är en interaktion individ till individ. Vidare kan kontaktmannaskapet bli till en relation som kan bygga upp klientens förlorade identitet”(sid.51).

C-uppsats: Bättre ut (2006)

I den här studien har man undersökt frigivningssituationen ur ett klientperspektiv, ”vilka positiva/negativa omständigheter kommer fram om frigivningsarbetet och vad behövs förändras för att frigivningsarbetet ska förebygga återfall i brott”. Då man i uppsatsen valt att använda ett klientperspektiv, så har man som ansats i studien valt ett fenomenologiskt perspektiv.

Syftet är att beskriva klienternas upplevelse av frigivningssituationen, med fokus på vad som fungerat bra och vad som fungerat dåligt. Åtta klienter intervjuades i studien. Undersökningens resultat visar att frigivningsarbetet inte fungerat som det var tänkt, enligt klienterna är detta på grund av bristfällig samspel mellan klient och kriminalvård och de samhällsaktörer som är inblandade.

Klienterna anser att de behöver mer motivation till att hitta sin egen vilja till förändring. Och att även den egna viljan och ett nyktert liv behålls efter frigivningen. Det beskrivs att det frigivningsarbetet som sker efter fängelset är det som inte riktigt fungerar och därför behöver förbättras. Ett förslag som kom fram i intervju svaren är att ett slags mellansystem i form av ett

kommunalägt boende skulle vara en bra idé för att lättare slussas ut i samhället. Kriminalitet är ett resultat av samhällsproblem samtidigt som det har individuella orsaker.

Övriga tidigare undersökningar

I uppsatsen *Kontaktmannaskapet – en studie på kriminalvårdsanstalt* så återger författaren en sammanfattning av studien *Kontaktmannaskap, intagnas perspektiv – en undersökning hos kriminalvårdens klienter* (2004) i sin tidigare forskning.

Vi har inte lyckats få tag i denna uppsats, men vill ändå återge huvuddragen av uppsatsen utifrån uppsatsen *Kontaktmannaskap, intagnas perspektiv – en undersökning hos kriminalvårdens klienter* (2004)

Uppsatsen är i ämnet sociologi och handlar om kriminalvårdens klienters syn på kontaktmannaskapet och hur klienterna på en mindre anstalt i Sverige upplever kontakten med sina kontaktmän. Genom intervjuer har man undersökt vad de intagna anser vara de viktigaste komponenterna i ett bra kontaktmannaskap. Bra kontaktmannaskap kom man fram till bestod av ett respektfullt bemötande, lyhördhet, praktiska kunskaper, kunskap om regelverket, tillit/öppenhet, engagemang, presentation, tidsresurser och skapandet av en bra verkställighetsplan. Med dessa komponenter som utgångspunkt delades en enkät ut för att undersöka hur kontakten med den nuvarande kontaktmannen upplevdes. De intagna på anstalten var ganska nöjda med sina kontaktmän kopplat till nio identifierade komponenter. Man fann också en skillnad i hur man som intagen uppfattar kontaktmännen och gruppen vårdare, då vårdarna fick sämre betyg än kontaktmännen utifrån komponenterna respektfullt bemötande, lyhördhet, praktiska kunskaper, och tillit/öppenhet. Slutsatsen som dras av detta är att man ofta agerar annorlunda utifrån de två rollerna. Vi försökte hitta information om hur många intervjuer som gjorts och hur många enkäter som delats ut, men har inte lyckats hitta den informationen.

TEORIER

Vi har valt tre olika teorier som vi tyckte var relevanta för de frågeställningar vi valt: empowerment, maktteori enligt Foucault och rollteori. Vi ansåg att eftersom makt/egenmakt är ett sådant påtagligt ämne på en anstalt var det viktigt att belysa detta. Även roller kändes relevant då den aktuella rollen som man har på anstalten påverkar relationen mellan intagen och kontaktman.

Empowerment

I boken *Empowerment i teori och praktik* skriver Ole Petter Askheim och Bengt Starrin att empowerment kan översättas till svenskan som "egen makt" som syftar till att individer ska stärkas och känna att de har makt över sin egen situation. Empowerment är ett begrepp som används för individer, grupper och organisationer. Man vill hjälpa individer/klienter att få makt över sina egna beslut och handlingar som innefattar deras eget liv. Man vill få klienterna att ta ansvar för sin situation och att stärka individer och grupper för att de ska få kraft att själva kunna vända sin maktlösa situation. Man vill stärka individens självkontroll genom olika aktiviteter och program, och på så sätt skapa bättre självförtroende. Man vill att individen ser det samband som finns mellan deras egen livssituation och den yttre samhälliga, att de inte är ensamma utan de delar dessa problem med många andra människor. En sådan medvetenhet kan i sin tur innebära ett steg mot handling och ett bättre liv. Därför bör man lämna över makt till klienten för att på så sätt främja att klienten tar makten över sitt eget liv, och inte bara lämna över makten tillfälligt utan man ska påverka klienten positivt för att vara delaktig och aktivt ta egna beslut. Man ska aktivt försöka öka medvetenheten hos klienten om sin egen styrka (Askheim, Starrin, 2007).

Syftet med empowerment är att klienter ska få hjälp att ta makt över sina handlingar och beslut om deras eget liv. Genom att stärka en klients självförtroende och ge mycket makt till klienten från omgivningen och röja undan hinder i omgivningen så att det blir lättare för klienten att ta makt över sitt eget liv. Enligt Rees är det grundläggande målet med empowerment social rättvisa, ökad trygghet för människor, större politisk- och social jämlikhet via ömsesidigt stöd och kollektivt lärande. Enligt Kieffer rymmer empowerment element som vill skapa en starkare jagbild och ökat självförtroende. Man skapar en styrka som hjälper en att agera gentemot omgivningen (Askheim, Starrin, 2007).

Empowerment ska inte begränsas till att lämna ut makt för en begränsad tid utan att man permanent ska lämna över makt till klienten för att den han ska kunna ta kontroll över sitt eget liv. Makten som socialarbetaren ger är inte användbar om inte klienten tar emot den, därför är arbetet att stötta klienten otroligt viktigt för att det ska ske några framsteg. Ansvar som är lagt på klienten är otroligt stort med tanke på de stora sociala svårigheterna de står inför (Askheim, Starrin, 2007).

Maktteori enligt Foucault

Med utgångspunkt i militära sammanhang och i skolsammanhang skriver Foucault i sin bok *övervakning och straff* om makt utifrån vad han kallar ”de fogliga kropparna”, dvs. upptäckten att kroppen kunde vara det objekt som straffet kunde inrikta sig på. Genom att på olika sätt manipulera kroppen kan man skapa en kontroll över kroppen, men som inte främst handlar om att styra delarna utan snarare styra krafterna som skapar tecknen. Detta i kombination med utövningssättet som kontrollen genomförs på, t.ex. ett oavbrutet tvång, en absolut övervakning över händelseförlopp och en inramning av tid, rum och rörelse skapar en drillning av kroppen - en disciplin (Foucault, 2003).

Disciplinen som skapas har också som utgångspunkt att fördela individerna i det rum de befinner sig. Detta genom flera olika tekniker: För det första krävs en sluten miljö. Att man skapar en plats utan något samband med andra platser och som i sig självt är slutet. Det blir en instängning av individerna. Till detta läggs sedan ”inrutningens princip”. Att man vill förhindra att individerna försvinner bortom kontroll eller att de rör sig utan ett tydligt syfte, vilket i förlängningen kan skapa oanvändbara eller farliga gruppkonstruktioner. Detta innebär att man har en strikt kontroll över närvaro/frånvaro, en vetskap om vart individerna finns, ett upprättande av goda kommunikationer och ett brytande av dåliga och en övervakning av beteende samt en belöning eller bestraffning av detta. Den tredje tekniken innebär funktionella placeringar, att en bestämd plats inte bara har övervakningen och säkerheten i fokus utan även användas för att skapa nyttigt utrymme (produktionsapparaten). Det måste alltså finnas ett balanserat förhållande mellan dessa två enheter så att både fungerar. För det fjärde bör alla som ingår i detta system vara utbytbara, då de endast har en definition utifrån den plats de intar i en serie. Platsen har alltså ingen koppling till territorium (område man härskar över) eller ort (plats där man befinner sig), utan är kopplad till en bestämd rangordning (Foucault, 2003).

Dessa tekniker skapar en disciplinär makt vars främsta uppgift är att dressera genom att binda krafterna samtidigt som den frigör krafter och utnyttjar dem. Disciplinen ”skapar” individer genom att tekniken för maktutövning gör individerna till föremål och verktyg på samma gång. För att upprätthålla denna makt krävs sedan att man har en övervakningsapparat som ständigt har en överblick på individerna, allt som händer där de befinner sig och processen. Då denna övervakning ligger på en grupp av individer som utför den blir den ändå anonym då den byggs upp av ett nätverk av relationer i hierarkisk och vågrätt ordning som går in i varandra och med stöd av varandra. Det skapar övervakade övervakare. Makten blir då inte något man äger, utan den fungerar som en maskin som i sin helhet alstrar makt. Det gör kontrollen ständigt närvarande, samtidigt som den kan vara helt tyst. Disciplinen håller igång en relationell makt som bär upp sig själv genom sitt övervakande system som innefattar alla som ingår i systemet (Foucault, 2003).

Inom det här systemet finns också en straffande funktion där man kan göra även de minsta delarna av individens uppförande straffbara. Straffen är skapade till att upprätthålla en ordning som satts genom lag, reglemente eller liknande. Dessutom har de en korrektiv funktion, d.v.s. att man vill minska avsteg från den bestämda ordningen. Straffet ingår dock bara som en del i ett större system byggt på belöning – bestraffning. Dessa går i praktiken att räkna och kan då skapa en bild eller uppfattning om individen utifrån hans tillvägagångssätt. Detta kan i sin tur bygga upp en rangordning som individen då själv kan påverka genom sitt beteende. Detta system har som mål att normalisera individen (Foucault, 2003).

Fängelsets är ett sådant här maktsystem som beskrivits ovan och har som grund att förvandla individen. Fängelset är ett straff (frihetsberövandet) men också ett redskap.

Den här sortens makt är makt som endast existerar när den utövas och kan inte ses som en viss klass privilegium, utan snarare som en effekt av den position som klassen i fråga intar. Det blir en immateriell reglering som bygger på att man inringar ett handlingsfält genom vissa definitioner och anvisningar (Foucault, 2003).

Sköldberg och Alvesson skriver i *Tolkning och reflektion* om Foucaults synsätt att makt inte kan mätas utan att den bara existerar i relation till andra eller då den uttrycks i handling. Det intressanta blir då inte vem som har makten utifrån en viss maktbas, utan hur den uttrycks i relation mellan människor. Makt uppstår då i interaktionen mellan människor. Makten kan då inte fixeras genom att påstå att den skapas av en viss institution utan institutionens roll blir istället att "hänga upp" de befintliga maktförhållandena på den övergripande instansen. Det är utövandet av makt på det sociala fältet som är centralt, vilket gör att makten finns överallt och inte kan avgränsas till eller ägas av en viss enhet eller viss befattning (Sköldberg, Alvesson, 2008).

Rollteori

Trost Levin (2004) skriver i sin bok om den amerikanske socialantropologen Ralph Linton som använde termen roll som en vetenskaplig term. Innan hade denna term bara använts som ett vardagligt ord. Linton menade att människor ser sig som en enhet om man tillhör samma grupp, även om var och en är en enhet i sig själva så strävar man efter att ha en gruppstillhörighet. Genom denna gruppstillhörighet riktas det vissa förväntningar mot oss från gruppen och de specifika medlemmarna, dessa förväntningar har sedan en betydelse för hur vi reagerar och handlar i givna situationer. Man har en viss position eller flera positioner i den grupp man tillhör och har genom den tillhörigheten lärt oss vad som förväntas av oss i olika positioner. Det finns fyra termer som har en given betydelse när det gäller rollteori. Det är position, förväntningar, roll och beteende:

Med position menar man att olika personer har olika uppgifter i gruppen t.ex. en del är mammor andra pappor. Med förväntningar menar man de normer och regler som finns för hur man ska vara och bete sig i olika positioner. Med beteende menar man det man gör eller inte gör, tänker och inte tänker, säger eller inte säger. Även att alla positioner är kopplade till andra positioner, också motpositioner. Motpositionerna kan bete sig på olika sätt och vissa av de beteende som ligger inom rimlighetsgränsen för den ursprungliga positionen. Om beteendet inte ses som rimligt för någon av parterna eller båda två kan det bli ett förvirrat läge. Med roll menar Linton att det omfattar de processer som finns runt positioner och förväntningar och som till slut blir ett visst beteende (Trost, Levin, 2004) .

Man har som individ inte bara en position i de olika situationerna i livet man har ofta flera stycken som t.ex. man är inte bara en student man är också en kvinna eller man kanske även är en mamma eller pappa. Man brukar ha minst tre roller i den sociala verkligheten. Den ena är könstillhörigheten, nästa ålderstillhörigheten och nästa är den situations specifika totalrollen (Trost, Levin, 2004).

Även den dimension som kallas specifikhets-diffusdimensionsdimension påverkar och är de förväntningarna man har på sig i olika rollsituationer. En del roller kan vara mer specifika eller diffusa. Förväntningarna kan varsebli en om att ens beteende ska utföras på ett specifikt sätt med stor intensitet men det egentliga innehållet i förväntningarna kan vara oklara och diffusa. Om förväntningarna är oklara kan man inte veta om det gäller att bete sig positivt eller negativt. Man har i alla positioner minst en person som man har interaktion mot eller tillsammans med. Beroende på vilka förutsägelser av vad man tror att den andra kommer att göra så styr det ditt eget beteende (Trost, Levin, 2004).

METOD

Förförståelse

Vi har båda som skriver uppsatsen egna erfarenheter av kontaktmannaskap. En av oss har tidigare jobbat en kortare period på den aktuella anstalten som kriminalvårdare, och då även provat på uppgiften som kontaktman. Detta har gett en god förståelse dels av vad syftet med fängelse och kontaktmannaskap är och dels av hur kontaktmannaskapet fungerar i praktiken tillsammans med de intagna. Den andra har erfarenhet genom psykiatri men inte på ett direkt plan utan genom ha kommit i kontakt med det via arbetet på ett boende för psykiskt funktionshindrade. Och har på så sätt kunnat se hur det mottas av klienterna på boendet och fått en förståelse. Vi tycker att kontaktmannaskapet är intressant och av stor betydelse för den intagnes tid på anstalten men även ur en behandlingssynpunkt, där vi tror att man som kontaktman kan vara med och påverka den intagnes syn på saker, dennes tankar, värderingar och resonemang och finnas med och forma dennes framtid efter avtjänat straff.

Forskningsetik och etiska dilemman

Vi hade från start tänkt göra ett antal djupintervjuer med intagna kring vad de tänkte och tyckte kring frågorna i problemformuleringen. Detta tänkte vi skulle kunna ge oss en bred bild och en större förståelse för de intagnas upplevelse och tankar kring kontaktmannaskapet. Efter samtal med kriminalvårdsinspektör och handledare så kom vi dock fram till att detta kunde vara problematiskt. Dels då en av oss är anställd på anstalten och har jobbat där en period innan uppsatsskrivandet startade. Detta skulle då kunna få negativa effekter t.ex. genom att det skulle kunna sänka tillförlitligheten på de intagnas svar, då den intervjuande inte bara skulle vara en forskare utan även en ”plit”/kriminalvårdare. Detta sätter de intagna i en svår situation angående hur ärliga de känner att de kan vara, då det ofta finns ett spänningsfält mellan gruppen intagna och gruppen kriminalvårdare kopplat till en maktaspekt. Men det skapar också svårigheter kopplat till de två roller som representeras av en och samma person. Att någon en dag agerar forskare och nästa dag agerar vårdare kan komma att skapa bekymmer för såväl intagna som vårdare vad gäller relationen då man en dag agerar ”god” genom att vara tillmötesgående och accepterande och nästa dag ”ond” då man kanske kan komma behöva sätta en gräns eller ge beslut som skapar besvikelse hos den intagne. Den av oss med en vårdarroll hade också funderingar på hur hon skulle komma att bemötas av de intagna i sin roll som vårdare om hon sedan skulle börja jobba igen. Kanske skulle det kunna bli svårt att bli helt accepterad som bara vårdare och försvåra arbetet. Utöver detta ansåg anstalten att det också kunde vara känsligt med intervjuer då vi ville spela in intervjuerna på band, och de hade funderingar kring att alla kanske inte skulle vara helt okej med detta. Med detta som bakgrund tog vi sedan beslutet att en kvantitativ metod med enkäter samt en kompletterande intervju med två intagna skulle vara bättre lämpad för vår undersökning.

Innan undersökningen genomfördes har vi informerat respondenterna genom kriminalvårdsinspektören om syftet med studien och låtet dem som grupp under ett förtroenderådsmöte ge sitt godkännande. De har också informerats om att deltagandet är helt frivilligt och kan avbrytas när som helst. På enkäten har även ett informationsbrev skickats med, som upplyser dem om syftet med studien samt vad som gäller kring deras egen medverkan. De informerades även om att om de efter enkäten/ intervjun har frågor kan de kontakta oss via mail på en adress som nämndes i informationsbrevet. Enkäterna är anonyma och uppgifter som på något sätt kan härledas till en enskild person har behandlats med stor

försiktighet. Vi har dessutom arbetat med grova klassificeringar vad gäller svarsalternativ så att enskilda personer inte skall kunna utläsas när vi analyserar enkätsvaren. De anonyma svarskuverten lämnas direkt i avdelningens brevlåda så att de inte skall behöva gå via vårdarna, vilket vi tror skulle kunna vara ett hinder. Dessa skickas sedan till Göteborgs universitet där vi hämtar upp dem. Enkäterna kommer bara att användas i forskningssyfte till denna uppsats och kommer efter processandet kommer de att förstöras. Genom att göra detta har vi tagit hänsyn till de fyra etiska huvudprinciperna: informationskravet, samtyckeskravet, konfidentialitetskravet och nyttjandekravet (Kvale, 2009).

Metodval

Vi har valt att först göra en kvantitativ enkätundersökning för att sedan gå vidare med en kvalitativ intervju. Vi jobbar abduktivt med uppsatsen, vilket innebär att vi både jobbar deduktivt dvs. vi utgår från teorier och går mot empiri (t.ex. i vår enkät när vi skrivit frågorna utifrån teori, och sedan får fram svar, empirin, genom detta), men också induktivt från egna tankar och idéer som vi försökt hitta en teori att passa in i.

När man gör undersökningar som innefattar siffror handlar det ofta om kvantitativa metoder. Det behöver inte bara innebära siffror utan även i överförd betydelse (t.ex. i frågor som längre, fler eller mer). När frågeställningen handlar om att undersöka hur ofta, hur många eller hur vanligt något är, så bör man göra en kvantitativ studie (Trost, 1994). Vi har delat ut 75 enkäter för att få en bred uppfattning kring det vi vill undersöka.

När man talar om kvalitet handlar det om karaktären eller egenskaperna hos någonting, medan kvantitet syftar på den mängd som gäller för dessa karaktärsdrag eller egenskaper. Den kvalitativa forskningen syftar alltså till att klargöra fenomenets karaktär eller egenskaper, medan kvantitativ forskning försöker fastställa mängder. Den kvalitativa forskningen söker i första hand efter fenomenets innebörd eller mening, medan den kvantitativa forskningen i första hand söker efter dess förekomst eller frekvens (Karin Widerberg, 2002).

Kvalitativ metod innebär också att intervjupersonens livsvärld är i fokus. Man söker efter det deskriptiva, alltså nyanserade beskrivningar av olika aspekter i denna livsvärld. Man söker inte allmänna beskrivningar utan något mer specifikt kring situationer och handlingssekvenser. I intervjun är man som intervjuare öppen för oväntade situationer istället för att styra för mycket i frågorna och tolka svaren allt för mycket. Intervjun är dock uppbyggd på bestämda teman som den intervjuade får fundera kring. Det finns en asymmetrisk maktrelation i intervjusituationer, t.ex. då intervjuaren kan ha en mer vetenskaplig kompetens än den intervjuade och då det är en enkelriktad dialog där den ena frågar och den andre svarar, och intervjuaren har tolkningsmonopol på det som sägs (Kvale, 2009). För att minska utsattheten i intervjuandet så har vi valt att vara lika många intervjuare som antalet respondenter, vilket ökar de intervjuandes förståelse för ämnet och ger fler och bättre bilder av det man undersöker, samtidigt som samtalet kan leda till en diskussion också och inte bara en utfrågning. Vi kommer att göra en halvstrukturerad intervju med 2 intagna samtidigt, som bygger på ett antal teman som vi vill veta mer om. En halvstrukturerad intervju bygger på en kombination av öppna och fasta svar. Respondenterna ger här svar på det som intervjuaren bestämt ska vara viktigt (teman) (Lantz, 1993). De kvalitativa studierna ses ofta som förstudier till det kvantitativa, som ses som mer ”riktiga” studier (Karin Widerberg, 2002). Trost säger i ”Enkätboken” dock att *”visst kan den sortens uppfattning vara vanlig, och är icke desto mindre fullständigt galen. Visst kan kvalitativa studier vara förstudier – det kan också kvantitativa studier vara”* (sid. 21) (1994).

Litteratursökning

Litteratursökningen har gjorts via Göteborgs universitets databaser. Vi har här sökt c-uppsatser, men också litteratur via LIBRIS och GUNDA som är två sökdata-baser för litteratur genom Göteborgs universitet. Vi har även sökt litteratur på Göteborgs bibliotek. Internet har också varit en sökkälla där vi använt oss av google för att söka efter c-uppsatser men också besökt kriminalvårdens hemsida (www.kriminalvarden.se) och brottsförebyggande rådets hemsida (www.bra.se). Följande sökord har använts: Kontaktman, kontaktmannaskap, fängelse, anstalt, intagen, makt, kriminalvården. Vi har även pratat med kriminalvårdsinspektören på Högsboanstalten som gett oss information såväl muntligt som skriftligt.

Tillvägagångssätt och materialinsamling

Att vi valt att undersöka Högsboanstalten beror på att vi sedan tidigare hade goda kontakter med anstalten och att vi visste vart vi skulle vända oss och vilka vi skulle prata med när vi ville få ett godkännande för att genomföra undersökningen. Detta underlättade för oss i uppsatsskrivandet, då de många gånger annars kan vara svårt att ta sig in på anstalter då de omfattas av en stor sekretess men också av ett stort säkerhetstänkande. Att en av oss sedan tidigare var känd för såväl personal som intagna på anstalten är också en faktor som vi tror underlättat för oss för att få ett godkännande av uppsatsskrivandet av anstalten.

Högsboanstalten består av 84 platser. 45 platser på ena avdelningen och 32 platser på den andra samt ytterligare totalt 7 platser på två mindre avdelningar. Då vi valt en metod som bygger på enkäter görs inget urval bland de intagna utan alla ges möjlighet att vara med i undersökningen vilket gör att undersökningen består av 75 informanter. Undersökningen är frivillig och varje informant har möjlighet att delta eller avböja i undersökningen.

Tillvägagångssättet kommer att gå till så att en undersökande enkät delas ut till alla intagna på anstalten av kriminalvårdarna strax innan inläsning en fredagskväll. Dessa läggs efter att de besvarats i avdelningens brevlåda. Detta för att man som intagen skall få en större anonymitet och inte behöver visa för vårdarna om man deltar eller inte, eller skall behöva känna oro för att någon vårdare skall läsa vad man svarat, vilket båda i sin tur ökar validiteten. Svaren läggs dessutom i anonyma igenklitrade kuvert, vilket förstärker anonymiteten ytterligare. Efter enkätutdelningen skickades enkäterna tillbaka till institutionen för socialt arbete, där vi hämtade upp dem.

Intervjun ägde rum en torsdag eftermiddag på Högsboanstalten. Vi möttes upp med en av de intagna i centralvakten och gick sedan till kyrkan på anstalten (ett rum), där intervjun hölls, och där vi även mötte upp den andra deltagaren. De intagna vi intervjuade valdes ut utifrån att de är förtroendevalda av respektive avdelning att vara ordförande för avdelningen förtroenderåd. Detta gjorde att de under intervjun har fått tala dels utifrån hur de tror de intagna på sin egen avdelning uppfattar saker generellt, och dels ge en egen syn eller upplevelse på frågorna vi ställt. Då en av oss är anställd på anstalten så fick denne tillgång till en nyckel så att vi själva kunde ta oss till kyrkan. Först tyckte vi att detta var praktiskt, men vi insåg senare att det kan ha haft en negativ inverkan på intervjun då det blev tydligt att en av oss inte bara var forskare utan även vårdare, vilket kan ha gett dem en påminnelse om den dubbla rollen som en av oss nu fick. Inne i kyrkan satt vi kring ett runt bord i hörnet av rummet, med korridoren utanför. De intagna valde själva sina platser först, och satte sig då mittemot varandra. Vi satte oss bredvid varandra emellan dem. En av de intagna hade med sig

en fikabricka som anstalten bjöd på. Under intervjun så uppkom inga störningsmoment förutom att ett överfallslarm lät i någon minut från korridoren utanför, men vi upplever inte att detta var något som störde eller inverkade på intervjun. Vi var 2 män och 2 kvinnor under intervjun. Vi vet inte om det har påverkat intervjun på något speciellt sätt, vi upplevde inget utmärkande som vi tror påverkade intervjun.

Bortfallsanalys

När man talar om bortfall räknar man in både det externa och det interna bortfallet. Det externa bortfallet innebär att respondenten av någon anledning inte väljer att delta i undersökningen och det interna bortfallet innebär att enstaka frågor i enkäten inte besvaras. Enkätundersökningar ger ofta ett större bortfall än intervju undersökningar. Man får även en större kontroll över skälen till bortfallen genom intervjuer (Ejlertsson, 1996). Det blev ett rätt så stort externt bortfall då endast 22 av 75 enkäter (29,3 %) fylldes i och skickades in. Det blir ett bortfall på ca 71 %, vilket minskar validiteten avsevärt. Det interna bortfallet var dock väldigt litet vad gällde enkätens kryss frågor, men avsevärt större då det gällde att skriva egna svar på frågor. Bortfallet gör att validiteten blir låg på enkäten, å andra sidan gör intervjun att validiteten på undersökningen höjs.

Metodkritik

Kritiken mot och svårigheten med att använda sig av enkät är att om man får in för få svar så är det svårt att presentera ett resultat med hög validitet och som går att generalisera. Om enkäterna inte fylls i helt så minskar validiteten ytterligare.

En kritik med intervjuer är den ojämna maktbalansen mellan den intervjuaren och respondenten, samt tolkningsföreträdet som alltid ges intervjuaren som kan välja att återge informationen så som han själv vill.

Analysmetod av materialet

Vi har analyserat enkätmaterialet genom att föra in alla svar i dataprogrammet SPSS, för att därefter göra analyser av materialet, genom att ta fram tabeller av resultaten men också tabeller byggda på korstabuleringar. Vad gäller intervjuer enligt Trost i boken *kvalitativa intervjuer* så säger han att analyserandet av kvalitativa intervjuer inte utgår från några specifika regler för hur man ska gå till väga (Trost, 2005). Under intervjun försökte vi själva tolka svaren som gavs. Intervjun har också analyserats genom att koppla ihop enkät svaren med intervjusvaren, för att ytterligare förstärka våra enkätresultat och få en tydligare bild av det vi undersökt.

Validitet

Validitet kan delas upp i inre och yttre validitet. Med inre validitet menar man hur man lägger upp sitt projekt, och innehållet. Om de olika delarna i innehållet inte kan uppnå validitet, kan heller inte i projektet bli det i sin helhet. Konkret handlar inre validitet bl.a. om att man ställer rätt frågor till rätt grupp av människor och att vi tar med tillräckligt antal indikationer för att täcka in en fråga (Svenning, 2003). I vår undersökning har vi haft två olika typer av mätningar, vilket höjer den inre validiteten. Med den yttre validiteten menar man om projektet i sin helhet är generaliserbart (Svenning, 2003), vilket inte är fallet för vår undersökning i sin helhet (se generalisering). Trost skriver i boken *kvalitativa intervjuer* att validiteten handlar om att man mäter det man avsett att mäta.

Validiteten handlar också om hur bra man lyckas att fånga den verklighet man undersöker (2005). Metoden vi har valt innebär en triangulering då vi undersökt ett och samma område genom att vi använt oss av både en kvantitativ och en kvalitativ metod samt teorier som stöttar upp våra undersökningar (Trost, 2005). Detta ger oss tre ingångar utifrån vilka vi undersöker samma sak. Detta för att få fram information som är mer pålitlig (valid) än om vi bara använt oss av en metod.

För att öka validiteten har vi tagit till flera metoder: Vi har till att börja med tagit teorier som utgångspunkt i våra enkätfrågor (empiri), vilket kommer att hjälpa oss när vi analyserar materialet och gör det till en helhet. Vi har också då vi utformat enkäten utgått ifrån vad begreppet kontaktmannaskap faktiskt innehåller enligt kriminalvårdsstyrelsens föreskrifter samt också utformat frågor i enkät och intervju utifrån kontaktmannens uppgifter enligt de minimikrav som finns. Detta höjer begreppsvaliditeten.

Dock är validiteten på enkätundersökningen låg p.g.a. den låga svarsfrekvensen, men validiteten är dock hög hos gruppen unga (25 år eller yngre) då 10 av 14 unga på anstalten deltagit i undersökningen och ger oss en bra bild av hur de ser på kontaktmannaskapet.

Vad gäller trovärdigheten på intervjun tror vi att den är förhållandevis hög. Vi uppfattade att de svar vi fick var ärliga och sanningsenliga i stor utsträckning. Men då en av oss är anställd på anstalten och fick nycklar till alla dörrar, samt att en av de intagna vid ett tillfälle räknade in denna intervjuare som en av dem (vårdarna) kan ha gjort att validiteten på svaren sänkts vid vissa tillfällen. Kanske kan det vara så att de intagna valde att undanhålla viss information då det faktum att en vårdare fanns i rummet. Detta är dock svårt att avgöra men skulle kunna vara troligt i vissa frågor. Vi tror trots detta att en intervju var nödvändig för att kunna presentera och förstärka enkätsvaren på ett sätt som ger en bättre bild av hur intagna upplever kontaktmannaskapet.

Reliabilitet

Reliabilitet talar om huruvida upprepade mätningar av samma art ger samma resultat. Med reliabilitet menar man att resultaten skall vara tillförlitliga. Om samma undersökning skulle genomföras någon annanstans med en liknande grupp och med samma metod och syfte så ska resultaten bli desamma (Ejlertsson, 1996). Reliabiliteten kan påverkas utifrån t.ex. felformulerade frågor eller frågor som inte faller bra ut. Konstruktionen av enkäten påverkar alltså. Anonymiteten i enkäten, hur frågorna är formulerade samt dess klassificeringar i svarsalternativen gör att reliabiliteten höjs då enkäten skulle kunna användas av en annan forskare som vill undersöka ämnet på en annan anstalt.

Efter genomförd enkätundersökning och granskning av svaren fann vi att det fanns frågeformuleringar och begrepp som kan ha påverkat hur respondenterna svarade. I frågan hur stor möjlighet man har till påverkan var denna fråga formulerad med exempel på saker man kunde påverka: sysselsättning, programverksamhet, behandlings/familjehem mm. Att vi gett dessa alternativ kan ha gjort att respondenterna svarat utifrån dessa och inte utifrån ett bredare perspektiv, vilket vi tänkte oss när vi skrev frågan. Frågan kan alltså ha blivit lite ledande. Dock tror vi att om vi inte hade gett alternativen så kunde frågan feltolkats och reliabiliteten hade kunnat påverkas ännu mer negativt. I fråga 3-7 i enkäten var frågorna positivt laddade (se enkäten) och att dessa frågor följer på varandra riskerar att ge frågorna en ännu mer positiv laddning, som påverkat respondenterna och kan ha fått dem att verka mer positiva än vad de egentligen är. Detta är dock ingenting man kan veta eller mäta utan är bara spekulationer. Vi fann också att på flertalet frågor gav vi svarsalternativen inte alls, ganska, bra, och mycket bra. Vi är nu i efterhand kritiska till ordet ganska, vilket är ett vagt och otydligt begrepp som kan tolkas på flera sätt. Att "ganska" är svårtolkat gör också att svarsalternativen lutar mer åt det positiva hållet än det negativa, vilket påverkar balansen i svarsalternativen. Svarsalternativen gör att frågan blir ledande. Men då ganska är ett vanligt och välanvänt begrepp anser vi att detta var brukligt ändå. I flertalet frågor användes ordet "utsträckning" och vi gav också svarsalternativ som alla innehöll ordet "utsträckning", vilket kan ses som ett laddat ord då det förutsätter att det vi frågar om faktiskt existerar, vilket inte alls behöver vara fallet. Vi har även använt ordet "tillfredsställd" i både frågor och svarsalternativ, och ser nu i efterhand att även det är ett ledande ord som förutsätter att man i någon grad är tillfredsställd. Vad som dock kan balansera upp dessa begrepp och formuleringar är att vi i flera frågor ändå gett svarsalternativen "inte alls tillfredsställd" eller "ingen utsträckning" samt att vi har en föreställning om att man som intagen har en kritisk syn

på kriminalvården. Med dessa reflektioner som bakgrund kan vi ana att även ledande frågor kan ha använts i intervjun och där ha påverkat intervjudeltagarna och deras svar. I enkäten valde vi att inte använda värdeladdade ord utan vi har ett enkelt språk samt en tydlig struktur på enkäten, vilket vi tror kan öka svarsfrekvensen.

Generaliserbarhet

Enligt Steinar Kvale i "den kvalitativa forskningsintervjun" är generalisering "*Om resultaten av en intervjustudie bedöms vara rimligt tillförlitliga (reliabla) och giltiga (valida) återstår frågan, om det är främst av lokalt intresse eller om det kan överföras till andra överföringspersoner och situationer*" (sid. 280) (2009). Vi anser inte att det vi kommer att undersöka är generaliserbart, inte heller för den aktuella anstalten. Detta framför allt p.g.a. den låga svarsfrekvensen på våra enkäter, då de inte rättvist kan spegla hela anstalten. Däremot har vi fått en ökad förståelse för hur kontaktmannaskapet på anstalt kan upplevas och vi tror också oss kunna göra en generalisering av hur de unga på anstalten (25 år eller yngre) upplever kontaktmannaskapet. Detta då 10 av 14 unga på anstalten svarat på vår enkät. Ytterligare anledningar som inte skulle göra materialet generaliserbart är att kontaktmannaskapet kan se olika ut på olika anstalter (även om man har samma utgångspunkt enligt kriminalvårdsstyrelsens föreskrifter) beroende av t.ex. utbildning i kontaktmannaskap, erfarenhet, lokala föreskrifter i hur man jobbar med kontaktmannaskapet etc. Jarl Backman säger i boken *Rapporter och uppsatser om generalisering* att det handlar om hur säkra vi kan vara på att det som vi finner i våra studier kommer att gälla en hel grupp av personer, miljöer, procedurer, betingelser och processer (2008).

RESULTAT OCH ANALYS

Nedan visas resultaten från vår enkätundersökning, vilken bygger på 22 inkomna enkäter av 75 utdelade, vilket är lika med en svarsfrekvens på 29 %. Enkätsvaren är också kompletterade med en gruppintervju, som också redovisas i det här avsnittet. Resultaten är redovisade i fyra teman:

Bakgrundsvariabler

Kontaktmannarelationen

Påverkan och ansvar

Situationens betydelse och roller

I vissa diagram kommer en stapel att visa siffran noll vilket innebär att en eller flera respondenter inte gett något svar på just den frågan. Vi kommer inte att redovisa alla frågor utan bara de som vi tyckte var intressanta utifrån vårt syfte. Resultatet kommer att redovisas i ovanstående teman som togs upp i enkäten och intervjun. Vad gäller svaren som gavs i intervjun så har vi brett de två intagna som medverkade att ha en företrädande roll och tala för hela gruppen intagna på respektive avdelning men de har även fått möjlighet att tala om egna erfarenheter. Vi har valt att redovisa tabellerna i procent och inte i absoluta tal. Genomgående så kommer svaren från enkäten redovisas först, och sedan redovisas intervjun. Intervju kommer inte att redovisas i varje fråga utan bara där vi ansett att informationen kompletterat enkäten, eller om det funnits information som är av betydelse för syftet. Enligt överenskommelse med de två intagna som intervjuades så har vi valt att inte skriva ut vem som sagt vad i citaten. Detta av anonymitetsskäl. Efter respektive tema följer en sammanfattning av utfallet.

Bakgrundsvariabler

Fyra av enkätfrågorna: ålder, tid på anstalten, strafflängd och tiden man har kvar att avtjäna, har i resultatet och analysen används som bakgrundsvariabler för att försöka förklara upplevelsen av kontaktmannaskapet. De presenteras i detta avsnitt i denna ordning. Tanken var att göra korstabuleringar utifrån dessa men det visade sig vara svårt med tanke på låg svarsfrekvens och få utstickande svar. Dock har korstabuleringar gjorts med mellan ålder och strafftid, kontaktmannens betydelse och tid kvar att avtjäna och mellan påverkan av sin situation och ålder. I övrigt utgår majoriteten av tabellerna ifrån hela gruppen av svaranden då det varit svårt att dela in dem i kategorier som representerar hela gruppen på anstalten p.g.a. den låga svarsfrekvensen. Ibland har vi valt att dela upp dem i åldersgrupperna 25 år eller yngre och 26 år eller äldre då svars frekvenser varit för låg för att visa på ett trovärdigt och representativt resultat om man använt sig av flera grupper. Ibland har även en tvådelad grupp indelning gjorts utifrån strafftid eller avtjänad tid på anstalten. Vi har valt att redovisa bakgrundsvariablerna först i resultatet, vilket inte stämmer helt med enkätens uppbyggnad. Att vi valde att göra så beror på att det lägger en grund för, och en bättre förståelse för det fortsatta resultatet.

Åldersfördelning

Diagram 1

QuickTime™ and a
TIFF (okomprimerat) decompressor
are needed to see this picture.

Diagrammet visar åldersfördelningen på dem som har svarat på vår enkät. Gruppen 25 år eller yngre utgör 59 %, gruppen 26 – 40 år utgör 23 % och gruppen 41 år eller äldre utgör 18 % . Det ger en majoritet av yngre personer som svarat på enkäten. Vid undersökningstillfället satt det 14 stycken intagna som var 25 år eller yngre, 33 stycken intagna som var 26 – 40 år och 29 stycken intagna som 41 år eller äldre. Då vi kopplat åldern till de olika frågor vi ställt i enkäten så verkar ålder inte vara en faktor som påverkar upplevelsen kring kontaktmannaskap. Däremot i intervjun så påtalades flertalet gånger att ålder var en fråga som hade inverkan på den intagnes situation på anstalten, vilket redovisas i senare i resultatet.

Tid på Högsboanstalten

Diagram 2

QuickTime™ and a
TIFF (okomprimerat) decompressor
are needed to see this picture.

På frågan hur lång tid de har suttit på Högsboanstalten svarade 77 % av respondenterna att de suttit 0 – 6 månader och 23 % av respondenterna att de suttit 7 -12 månader. Det fanns ytterligare två svars alternativ på denna fråga men det var ingen som suttit längre 12 månader.

Strafflängd

Diagram 3

QuickTime™ and a
TIFF (okomprimerat) decompressor
are needed to see this picture.

På frågan hur långt straff man var dömd till svarade 41 % att det var dömda till 12 månader eller mindre, 18 % var dömda till 13-24 månader långt straff och 41 % var dömda till ett straff längre än 25 månader.

Tid kvar att avtjäna

Diagram 4

QuickTime™ and a
TIFF (okomprimerat) decompressor
are needed to see this picture.

På frågan hur lång tid man har kvar att avtjäna på straffet så svarade en majoritet på 68 % att de hade 12 månader eller mindre att avtjäna. 27 % av respondenterna hade 13- 24 månader kvar att avtjäna. Och 5 % hade 25- 36 månader kvar att avtjäna. Ingen svarade att de hade 37 månader eller mer kvar att avtjäna. Majoriteten av de som svarat på vår enkät har alltså 1 år eller mindre kvar till frigivning.

Ålder kopplat till strafftid

Diagram 5

QuickTime™ and a
TIFF (okomprimerat) decompressor
are needed to see this picture.

QuickTime™ and a
TIFF (okomprimerat) decompressor
are needed to see this picture.

På frågan hur lång strafftid man har kvar om man är 25år eller yngre svarade 23 % av respondenterna att man hade ett straff på 12 månader eller mindre, 23 % svarade att man hade ett straff på 13 – 24 månader och 54 % svarade att man hade ett straff på längre än 25 månader. I den yngre svarsgruppen var det de med straff på 25 månader eller mer som utgör den största gruppen av svaranden.

När man blev 26 år eller äldre så blev typen av svaranden annorlunda då majoriteten av de med kortare straff (12 månader eller mindre) valt att svara i störst utsträckning. 67 % av respondenterna svarade att de hade ett straff på 12 månader eller mindre, 11 % av respondenterna svarade att de hade ett straff på 13 – 24 månader och 22 % av respondenterna svarade att de hade ett straff på 25 månader eller mer

Sammanfattning av tema

Den vanligaste respondenten i vår undersökning är alltså en ung man (25 år eller yngre) som suttit 6 månader eller mindre på Högsboanstalten, han är dömd till ett straff på 1 år eller mindre alternativt ett straff över 2 år och har nu 12 månader eller mindre kvar att avtjäna. Vid tillfället då enkäten delades ut fanns det totalt 14 intagna på anstalten i åldersgruppen 25 år eller yngre, och 10 av dessa har svarat. Alltså 71 % av de unga har svarat. Så vi kan uttala oss om denne som en typklient för vår undersökning. I åldersgruppen 26 – 40 år har bara 5 intagna av 33 stycken svarat på enkäten vilket innebär att bara 15 % av denna åldersgrupp svarade på enkäten. I åldersgruppen 41 år eller äldre svarade endast 7 intagna av 29 stycken på enkäten vilket innebär att 24 % i denna åldersgrupp svarat på enkäten. Därför väljer vi i vårt resultat att hänvisa till hela gruppen intagna alternativt gruppen 25 år eller yngre.

Kontaktmannarelationen

Avsnittet om kontaktmannarelationen inleds med en presentation av hur man upplevt bemötandet från kontaktmännen för att sedan gå vidare till kontaktmannen och relationen till kontaktmannen. Därefter berättas vad man som intagen uppskattar hos sin kontaktman. Sedan tas upp om man använder sin kontaktman så mycket som man skulle vilja, hur stor betydelse kontaktmannen har och betydelsen av kontaktmannaskapet kopplat till hur lång tid man har kvar att avtjäna, vad som kan förbättras inom kontaktmannaskapet samt en utvärdering av kontaktmannens uppgifter.

Bemötande

Diagram 6

QuickTime™ and a
TIFF (okomprimerat) decompressor
are needed to see this picture.

På frågan hur tillfredsställda internerna var med bemötandet från kontaktmannen så var det 36 % som upplevde bemötandet som mycket bra, 14 % upplevde det som bra, 36 % upplevde att de var ganska tillfredsställda med bemötandet och 14 % var inte alls tillfredsställda med bemötandet. Totalt kan man säga att 50 % tyckte bemötandet inte alls var bra eller ganska bra och 50 % tyckte bemötandet var bra eller mycket bra. Hur man upplevde bemötandet kunde inte kopplas till varken, ålder, tid på anstalten, strafflängd eller tiden man avtjänat för att se ett tydligt samband, utan det verkar bero på någonting annat.

Intervju

På frågan varför hälften var nöjda och hälften missnöjda med bemötande från kontaktmännen i enkäten så svarade de intagna att det generellt var svårt att prata om detta. Men de trodde att det berodde mycket på vilken kontaktman man har och hur bra personkemin stämmer i den kontaktmannarelationen. Att det är individuellt, och ibland har vissa har lättare att prata med en annan kontaktman än sin egen. De ansåg också att de kontaktmän som satt med de intagna i soffan och pratade var lättare att nå fram till. Överlag ansåg de att vårdarna var duktiga och engagerade, ibland med vissa brister men i grund och botten bra. De hade dock funderingar kring att alla kriminalvårdare blir kontaktmän, vilket de var tveksamma till. Alla passar inte till alla uppgifter, och ett kontaktmannaskap är mer än fångvakteri ansåg de.

Det diskuterades också kring att byta kontaktman om man är missnöjd, vilket man såg som ett alternativ om relationen inte fungerade. I enkäten och på frågan hur många kontaktmän man hade haft under sin vistelse/vistelser svarade 18 respondenter att man hade haft 1 kontaktman och 4 respondenter att man hade haft 2 kontaktmän. De som hade haft fler än en kontaktman gav som anledning att det berodde på att man hade haft en sommarvikare när den ordinarie var på semester, att det berodde på ett avdelningsbyte i samband med öppning av häkte på anstalten, att kontaktmannen blivit förflyttad till annan anstalt och brist på engagemang. Dock trodde man att många yngre inte kände till att det skulle vara möjligt att byta om man var missnöjd och ändå stannade i relationen. Eller kanske inte bytte då de trodde det skulle kunna vara något negativt, vilket de intagna här inte ansåg. De ansåg dock att man först skulle ge sin kontaktman en chans i början och skapa sig en egen bild av denne, istället för att lyssna på de andra internernas åsikter om olika kontaktmän, vilka cirkulerar på avdelningen. Att prata och kommunicera mycket med kontaktmannen ansågs vara en god hjälp i relationen.

Analys

Billquist och Skåner (2009) skriver att det mest centrala med kontaktmannaskapet är den medmänskliga och professionella kvaliteten på relationen klient – kontaktman, vilket i sin tur är beroende av organisationen som sätter villkoren för kontaktmannaskapet och ramar in denna. Crafoord (1995) skriver att kontaktmannen inte skall som t.ex. psykoterapeuten sträva efter att vara neutral utan ska istället vara personlig, och ska skapa en personlig relation där han är sig själv med klienten utan att bli privat med denne... Processen kan beskrivas som ett medvetet medlevarskap”. Detta stämmer med våra resultat där de intagna svarade att personkemin och det personliga mötet verkar vara grundläggande för hur man uppfattar sin kontaktman. Att bara hälften av dem som svarade på enkäten är nöjda kan ha att göra med personkemin mellan intagna och vårdare. Man har kanske bara mött sin kontaktman på ett professionellt plan och inte på ett personligt plan vilket kan göra att man är mer missnöjd med bemötandet. Man har kanske en kontaktman som gör sitt jobb och sina uppgifter som kontaktman. Att denne inte lägger så mycket jobb på ett personligt plan där man kan prata om andra saker än uppgiften kan skapa ett missnöje hos klienten. Vi tänker oss att organisationen kan påverka kontaktmannarollen i det läget då de kan sätta tonen på hur kontaktmannen jobbar. Detta gäller även att organisationen kan påverka hur man matchar ihop intagen och kontaktman till en matchning där man tror att personkemin kan funka. De kan även påverka hur synen på att byta kontaktman ses på i de lägen där de inte fungerar. Är det alltid negativt att byta sin kontaktman?

Kontaktmannen och relationen till kontaktmannen

Vad gäller hur ärlig man kände att man kunde vara mot sin kontaktman fanns det två olika sidor av detta. En sida upplevde att det var svårt att vara ärlig mot sin kontaktman, då denne representerar kriminalvården och full ärlighet kan försämra läget för den intagne. Det allra innersta vill man kanske heller inte dela med för många personer, och det finns möjlighet att prata om det i program eller hos psykolog och det påverkar inte den intagnes situation lika mycket. Snarare blir det en annan typ av ärlighet till kontaktmannen som kanske inte alltid innehåller dina innersta tankar. Den andra sidan är att man ville dela med sig av det mest personliga, men till dem som bryr sig med hjärtat. Då kände man att man vara mer ärlig mot kontaktmannen.

”Om du har en kontaktman som visar ett genuint intresse från hjärtat, jag lovar det är guld värt, det är väldigt sällsynt, för då kommer den här kontaktpersonen prata för dig på ett helt annat sätt... Då verkligen krigar kontaktpersonen för dig”.

Denna ärlighet verkar kunna förstärkas av tillfällena som t.ex. då en intagne berättat något för sin kontaktman och bett att det ska stanna där, vilket det sedan också har gjort.

Analys

Billquist och Skårner (2009) kom i sin studie fram till ett resultat som visar på att en personlig och tillitsfull relation till en professionell enskild hjälpare är en av de viktigaste förutsättningarna för att behandlig/vård ska fungera. I detta är äktheten från kontaktmannen ett begrepp som starkt betonas från klienternas sida. I häftet *Etikarbete i kriminalvården* från 2007 står att klientarbetet bygger på kunskap, smidighet och inlevelse, utan avkall på den egna integriteten. Även i vår undersökning har vi sett att tillit och äkthet är viktigt för de intagna i relationen med kontaktmannen. Då detta finns med verkar kontaktmannarelationen nå en ny nivå. Detta tycks bara förekomma ibland och då känns det som de intagna uppskattar detta mycket. Ett sådant här stort engagemang går utöver minimikraven för kontaktmannaskapet men påminner ändå om den inlevelse som nämns i häftet *Etikarbete i kriminalvården*.

Vad man uppskattar hos kontaktmannen

På frågan vad man uppskattar hos sin kontaktman skrev 19 respondenter av 22 ett svar. Alla svar var inte kopplade till frågan så vi har valt att redovisa de svar som är relevanta för vår fråga. Det som betonades mest handlade om att kontaktmannen jobbade aktivt och gjorde vad han kunde för sin klient. Även ärlighet, framförhållning, hjälpsamhet, att lyssna och att bry sig var det viktiga. Även att han är lätt att prata med och att man blir bra bemött och är positiv nämndes.

Intervju

På frågan hur en bra kontaktman skall vara som person svarade de intagna att man uppskattar att kunna skämta och skoja med varandra och prata om allt. Att det inte behöver vara så allvarligt hela tiden, utan också avslappnat. De uppskattade också att man kunde sitta i soffan och prata och skämta lite med sin kontaktman, vilket man ofta inte kan på de högre säkerhetsklassade anstalterna. Att kontaktmannen såg och bekräftade det positiva som den intagne gör och att han är tillgänglig ansåg man också vara viktigt. Personkemi med

kontaktmannen var också något som betonades och att man kan ha en sådan bra kontakt så att man skulle kunna tänka sig att bli vänner om man varit på utsidan.

”Personkemin stämde 100 %, riktigt bra människa. Som kommer från hjärtat, han vill verkligen att jag ska sluta med det levernet jag har och så och det känns riktigt genuint, som en bra vän du vet och sånt är väldigt sällsynt. Verkligen, som är mån och min mamma, min familj, och du vet det där kommer man inte över varje dag. Det finns inte nästan ”.

Man ansåg också att kontaktmännen på Högsbo tar sin uppgift på större allvar än på många andra anstalter och att det är en mer positiv attityd från personal över huvud taget jämfört med andra anstalter. På frågan hur mycket man vill veta om sin kontaktman svarade de att man generellt vill man inte veta så mycket, att det är ointressant och att det inte är så bra då kontaktmannen ska ha en viss auktoritet och vet man för mycket om kontaktmannen så kan man tappa viss respekt. Det bör vara en viss distans mellan intagen och kontaktman.

Analys

I studien *Kontaktmannaskap, intagnas perspektiv - en undersökning hos kriminalvårdens klienter* (förf. okänd, 2004) kom man fram till att bra kontaktmannaskap bestod av ett respektfullt bemötande, lyhördhet, praktiska kunskaper, kunskap om regelverket, tillit/öppenhet, engagemang, presentation, tidsresurser och skapandet av en bra verkställighetsplan. Billquist och Skårner (2009) säger att kontaktmannen fixar, stöttar, kommer med råd och information eller tar tag i det man behöver hjälp med här och nu men också inför framtiden uppskattades mycket av klienterna. Crafoord (2009) skriver att kontaktmannen inte skall som t.ex. psykoterapeuten sträva efter att vara neutral utan ska istället vara personlig, och ska skapa en personlig relation där han är sig själv med klienten utan att bli privat med denne. Processen kan beskrivas som ett medvetet medlevarskap”. Precis som Crafoord säger ville klienterna på Högsboanstalten att kontaktpersonen inte skulle bli för privat, då de upplevde att man tappade respekt för kontaktmannen och relationen kunde försämrast. En personlig kontaktmannarelation bygger upp medan en privat kontaktmannarelation bryter ner.

Även i vår undersökning kom vi fram till att kontaktmannen jobbar aktivt för sin klient, är hjälpsam, är lyhörd, visar engagemang och att man bryr sig. När man möts på det personliga planet kan det då också uppstå som de intagna nämnde att man kan sitta i soffan och skämta och prata med sin kontaktman. Det finns svårigheter i en personlig relation där man upplever personkemi. Trost/ Levin (2004) skriver om specifiktet – diffushetsdimensionen som är de förväntningar man har på sig i olika rollsituationer. En del roller kan vara mer specifika eller diffusa. Crafoord säger också att kontaktmannen är professionell och även om relationen går mot vänskap så definieras kontaktmannen främst av att han är anställd inom verksamheten och har betalt för det. Vänskapsrelationen kontaktman - intagen kan likna en riktig vänskapsrelation. En sådan relationen kan bli diffus för såväl intagen som kontaktman då man upplever att det finns en personkemi, och det är då viktigt att vara uppmärksam på relationen och att man är medveten om sina skilda roller. Särskilt för kontaktmannen som skall jobba på en professionell nivå.

Användande av kontaktman

Diagram 7

QuickTime™ and a
TIFF (okomprimerat) decompressor
are needed to see this picture.

Av respondenterna säger 64 % ja och 36 % nej på frågan om de använder sin kontaktman i den utsträckningen de skulle vilja. Två tredjedelar använder sin kontaktman så mycket som de vill. På de som svarade nej gav de som anledning att det berodde på kontaktmannens oengagemang och ointresse, att den intagne haft ett för kort straff för att kunna utnyttja kontaktmannaskapet tillfullo, kontaktmannen var borta mycket eller var sjuk ofta, man kände att man fick för lite information, att man "inte pallade" det eller att han inte kunnat göra något för mig.

Analys

Kan man i en tvångssituation utveckla *en bärande relation*, dvs. en relation mellan kontaktperson och klient som kan leda till en för klienten gynnsam förändring? Den frågan ställs av författarna i en påtvingad relation. De kommer fram till att: Överlag uppfattar klienterna kontaktmannaskapet som något positivt i en annars uppfattad negativ situation. För att försöka sammanfatta resultaten framställer de tre olika gestalter som kontaktmannaskapet kan ta sig uttryck i:

1. *Bekräftat kontaktmannaskap, basal plattform för samarbete* (bekräftad relation, basen för samarbete är framförallt stöd)
2. *Bekräftat kontaktmannaskap, utvidgad plattform för samarbete* (bekräftad relation, basen för samarbete är stöd + förändring)
3. *Formellt föreskrivet, ej bekräftat kontaktmannaskap* (ej bekräftad relation, basen för samarbete är främst formella aspekter av stöd)

Att man använder sin kontaktman kan bero på att man är beroende av honom både inne på anstalten men också inför livet utanför anstalten. Men också att man vill använda sin kontaktman för att man upplever att man vill använda honom och för att man känner förtroende för och vill ha ett samarbete med honom. Vilket av dessa sätt man väljer beror på vilken gestalt av de ovanstående kontaktmannaskapen man upplever med sin kontaktman. Om man upplever sin kontaktmannarelation enligt gestalt 3 där relationen inte är bekräftad och samarbetet mest handlar om praktisk hjälp eller stöd är det troligt att man känner ett tydligt negativt beroende av kontaktmannen. Men om man upplever gestalt 2 där relationen är bekräftad och man använder sin kontaktman inte bara för praktisk hjälp och stöd utan också för att arbeta med inre förändring, då blir den relationen mer positiv och utvecklande. Man använder sin kontaktman inte bara för att man måste utan för att man vill.

Betydelse

Diagram 8

QuickTime™ and a
TIFF (okomprimerat) decompressor
are needed to see this picture.

På frågan på hur stor betydelse kontaktmannen har idag svarade 9 % att han hade ingen betydelse, 32 % av respondenterna svarade att han hade liten betydelse, 32 % av respondenterna svarade att han hade ganska stor betydelse och 27 % av respondenterna svarade att han hade stor betydelse. Sammanfattningsvis svarade 59 % av respondenterna att de ansåg kontaktmannens betydelse stor eller ganska stor.

Intervju

Enligt de intagna så har kontaktmannen stor betydelse på många olika sätt. Bland annat för den intagnes framtid vad gäller t.ex. vårdvistelse. Vad han skriver om den intagne i vsp, vad han tycker och hur medgörlig han är påverkar den intagne antingen positivt eller negativt. De upplever att kontaktmannen ofta har bättre avsikter än klienthandläggaren har då det gäller olika beslut, grundat på att kontaktmannen har en större daglig kontakt med den intagne och känner honom bättre.

”Kontaktmannens åsikter eller kontaktmannens roll borde faktiskt utökas i det läget för det är kontaktmannen som har daglig kontakt med oss och kan faktiskt säga mycket mer än dem som sitter på kontoret och sitter och klubbar och beslutar”

De intagna ansåg också att kontaktmannen har stor betydelse angående hur mycket han jobbar för och anstränger sig för den intagne. Kontaktmannen ska jobba lika mycket för de intagna oavsett hur långt eller kort straff de har. Sen är det självklart att den intagne måste göra sin del också och själv ta tag i vissa saker. De ansåg också att en bra relation till kontaktmannen och att samarbetet fungerar är av betydelse och ännu större betydelse om man ska sitta ett långt straff i jämförelse med om man sitter ett straff som bara är på några månader. Vid kortare straff väger kontaktmannens åsikter inte lika tungt och då är vårdvistelse ändå inte aktuellt. Detta bör dock inte göra kontaktmannen mindre engagerad. De intagna ansåg också att ålder definitivt påverkade betydelsen av att ha en kontaktman. Speciellt för de unga då de ofta har svårare att handskas med att få ett nej, att ta egna initiativ till olika samhällsinstanser, och inte vet hur man kan använda sin kontaktman och hur kontaktmannaskapet fungerar. De ansåg att kontaktmannen behöver hjälpa och uppmuntra dessa unga intagna lite mer. De äldre har lättare att ta för sig mer, de kan t.ex. ringa samtal utan kontaktmannen, ställa mer krav på

kontaktmannen och har högre förväntan på honom och kan då också tala om ifall han är missnöjd. En yngre intagen kanske inte vet sina rättigheter och skyldigheter på samma sätt och kan ha svårare att ställa krav på kontaktmannen och förstå att han är här för mig. Därför bör kontaktmannen hjälpa de yngre lite extra. De intagna ansåg också att man som intagen skulle göra minst hälften av planeringen och kontakttagande själv och sedan stämma av detta med kontaktman och använda sig av honom vid behov.

”Om man är äldre som intagen så kan man faktiskt ställa mer krav på kontaktmannen på ett annat sätt, jag förväntar mig att min kontaktman ska göra vissa saker för mig... Men om jag hade hamnat här som en nittonåring hade jag kanske inte förstått riktigt mina rättigheter och skyldigheter på det sättet, att jag faktiskt kan ställa krav på kontaktmannen och att kontaktmannen är här för mig, för att jobba för mig”.

Analys

Enligt Crafoord (1995) ligger ansvaret för hur kontaktmannaskapet ska utövas och genomföras på ledningen på den aktuella institutionen som kan välja den kultur som ska råda och styra detta utifrån det syfte man har med kontaktmannaskapet. Börnfelt (2006) skriver i sin utvärdering att på Sagsjön och Högsbo utförs vårdande arbetsuppgifter men i olika stor mängd och på de båda anstalterna upplever kontaktmännen att de har mindre tid än de hade förut för samtal med klienterna. Vad ledningen bestämmer påverkar hur kontaktmännen arbetar och ifall ledningen sätter för tigha ramar och för precisa uppgifter för vad som ingår i kontaktmannens uppgifter, så kan det leda till att kontaktmannen inte kan prioritera det som han själv ser behöver göras. I intervjun ansåg de intagna att det behövdes läggas mer tid på de yngre internerna då de saknar kunskap och erfarenhet av anstaltslivet. För att kontaktmännen ska kunna jobba med detta behövs mer tid och detta är något som ledningen kan påverka hur man sätter ramarna för hur kontaktmännen ska arbeta. Ledningen kan överhuvudtaget sätta tonen för kontaktmannaskapet utifrån de resurser som finns inom kriminalvården

Kontaktmannens betydelse kopplat till tid kvar att avtjäna

Diagram 9

QuickTime™ and a
TIFF (okomprimerat) decompressor
are needed to see this picture.

QuickTime™ and a
TIFF (okomprimerat) decompressor
are needed to see this picture.

Vi har sett ett samband på kontaktmannens betydelse och hur lång tid man har kvar att avtjäna. Ju närmare straffets slut man kommer desto mer betydelsefull blir kontaktmannen. Femton stycken av respondenterna hade 12 månader eller mindre att avtjäna. 33 % av respondenterna tyckte det hade stor betydelse, 33 % av respondenterna tyckte det hade ganska stor betydelse och 20 % av respondenterna tyckte det hade liten betydelse och 13 % av respondenterna tyckte det hade ingen betydelse. 67 % anser att kontaktmannen har stor eller ganska stor betydelse

Om man ser till kontaktmannens betydelse då man har 13 månader eller mer att avtjäna så kan man se att dess betydelse minskar då 57 % av respondenterna anser kontaktmannens betydelse vara liten, 29 % av respondenterna anser att den är ganska stor och 14 % av respondenterna att den är stor. 43 % av respondenterna anser att kontaktmannens betydelse är stor eller ganska stor när man har 13 månader eller mer att avtjäna.

Analys

Att man är mer mån om att ha en bra relation till sin kontaktman när man har ett långt straff tycker vi är naturligt, då man kommer att ha med varandra att göra länge. Då 40 % av dem som svarade på enkäten har ett straff på mer än 2 år så tycker vi att det är en naturlig följd att nästan 60 % säger att kontaktmannen har en stor eller ganska stor betydelse i dagsläget. Vi anser också att det är en naturlig process att kontaktmannen blir mer viktig i slutet av straffet då det är naturligt att man behöver kontaktmannen mer i slutet av straffet. Det är då aktuellt med mycket nya kontakter t.ex. sociala myndigheter, arbete, bostad, frivård och behandlingshem. Och det kan finnas behov av extra stöd när man nu ska lämna anstaltslivet och påbörja ett nytt liv på utsidan.

Förbättringar inom kontaktmannaskapet

På den öppna frågan i enkäten *vad man skulle kunna förbättra med kontaktmannaskapet* svarade 15 respondenter av 22. Nedan följer resultatet med det viktigaste först:

- Viktigast var att kontaktmannen skulle visa mer intresse och engagemang i att hjälpa den intagne.
- Man önskar få bättre gehör av ledningen samt att kommunikationen mellan ledning och personal skulle bli bättre.
- Man önskade att kontaktmannen hade mer tid med den intagne.
- Att man fick kontakt som person med kontaktmannen
- Att kontaktmannen inte skulle hålla på med privata saker på telefon och datorn på arbetstid.
- Det nämndes också att det i nuläget inte skulle finnas något som skulle kunna förbättras p.g.a. den intagnes korta strafftid.
- Ett flertal svarade endast nej på frågan då de ansåg att de inte fanns något att förändra.

Kontaktmannens uppgifter

Fråga 10 i enkäten handlade om hur man tyckte att åtta av kontaktmannens uppgifter (enligt minimikraven för kontaktmannaskap) har fungerat. På varje fråga gavs svarsalternativen ”Bra”, ”Varken bra eller dåligt”, ”dåligt”, ”ingen uppfattning”, och den intagne fick här ringa in det svar han ansåg stämde bäst in. Det interna bortfallet var litet på denna fråga och i princip svarade alla 22 respondenter på alla delfrågor (Ett bortfall på fråga 2 och 3). Utifrån alla punkter i intervjun framkom att man upplevde att hur man uppfyller minimikraven är individuellt, och att det är svårt att säga generellt. Vi kommer ändå att försöka att uttala oss om det utifrån enkäten och intervjun.

Vi frågade de intagna *hur följande har fungerat med din nuvarande kontaktman*:

1. Introduktion vid ankomst till anstalten med information om anstaltsvistelsen och regelsystemet?

Nästan alla hade en uppfattning om detta 36 % tyckte att det fungerade bra, 27 % tyckte det fungerade varken var bra eller dåligt, 27 % tyckte det var dåligt och 9 % hade ingen uppfattning.

Intervju

De intagna ansåg att introduktionen brister ofta, det är inte många som får rätt introduktion när de kommer, även om vissa av dem är nöjda. Man ansåg att de borde bli lite bättre på detta. Ofta tar de intagna hand om de nya, introducerar dem och visar bastun, gymmet, kläder osv.

”Alla kanske får viss introduktion men den, du vet...upp och ner... det kan skilja, svart o vitt... och så kan det skilja mellan 1:2an och 3:4an också”.

2. Regelbundna träffar/samtal samt att du får den tid du behöver med din kontaktman?

41 % av respondenterna tyckte att det fungerade bra, 29 % tyckte att det fungerade varken bra eller dåligt, 29 % tyckte att det fungerade dåligt och 5 % hade ingen uppfattning.

Intervju

De intagna ansåg att merparten av de intagna är nöjda med den tid de får med sin kontaktman. Ofta kan man bara hojta till hos sin kontaktman och så kan man sätta sig och prata. De svårigheter som de ansåg fanns med kontaktmän i denna fråga var de frånvarande kontaktmännen som inte jobbade på avdelningen längre och då bara tittade in t.ex. på lunchen var tredje vecka. Då blir det svårt för dem att kommentera eller ha den roll en kontaktman ska ha. Om inte kontaktmannen är där så är det svårt med den dagliga kontakten.

3. Praktisk hjälp i det dagliga livet på anstalten?

24 % tyckte att den praktiska hjälpen fungerade bra, 38 % tyckte att det fungerade varken bra eller dåligt, 29 % tyckte att det fungerade dåligt och 14 % hade ingen uppfattning.

Intervju

De intagna gick hellre till varandra när det gällde praktiska frågor än att speciellt gå till sin kontaktman/vårdare. De ansåg också att man kunde få hjälp med myndighetsgrejer eller något annat privat på utsidan av vilken vårdare som helst om det inte gällde Verkställighetsplanen.

4. Motivering, råd och stöd av kontaktmannen för att jobba mot ett liv utan kriminalitet och droger?

36 % tycker att det fungerar bra, 32 % tycker att det fungerar varken bra eller dåligt, 14 % tycker att det fungerar dåligt och 18 % hade ingen uppfattning.

Intervju

De intagna tyckte att detta lät fint med motivation men att det var en konstig punkt och inget man diskuterade dagligen med sin kontaktman. De ansåg att motivation från kontaktmannen generellt inte existerade och att de aldrig stött på en sådan grej. Visst fanns det en jargong hos kontaktmän där de sa "kom inte tillbaka", "försök att hålla dig ifrån det där nu" eller "bryt mönstret" i samband med frigivning men mest diskuterades motivationsfrågor i samband med programmen. De sa också att man inte kan motivera någon att sluta med något om denne inte själv vill, utan det måste komma inifrån en själv. En bra personkemi och en ömsesidighet med kontaktman kan förbättra samarbetet och man kan då uppleva att "det känns bra det han säger"

På frågan hur stor betydelse kontaktmannen hade för motivationen ansåg de intagna att motivationen måste först och främst komma inifrån sig själv för att det ska ske någon förändring.

”Ingen kontaktman i världen kommer övertyga en att lyssna....Och att lägga ett sånt ansvar på kontaktmannen är ju för det första orealistiskt, och för det andra kontaktmannen är ju något vi ska stampas med i det vardagliga livet och vem vill ha en pekpinne där?”

När man sedan väl själv fattat ett förändrande beslut kan kontaktmannen komma att fungera som ett stöd, men du måste komma till insikt själv först innan du kan förändra dig. Besöken av KRIS varje vecka ansågs vara en motiverande faktor för de intagna.

Då vi i frågan undrade vi angående motivering, råd och stöd från kontaktmannen, så blev det i intervjun mest fokus på motivation. Kanske för att detta stod först i frågan. I enkäten är det dock möjligt att man inte bara svarat på motivering utan även råd och stöd, vilket gjort att utfallet ser olika ut när man jämför svaren. Skillnaden i svaret kan också bero på vad man lägger i begreppet motivation.

5. Planering och genomförande av permissioner och andra utevistelser?

36 % tycker att det fungerat bra, 18 % tycker det fungerat varken bra eller dåligt, 9 % tycker det fungerat dåligt och 36 % hade ingen uppfattning.

Intervju

De intagna tyckte att detta fungerade jättebra och det var absolut inga problem. Planeringen gjorde de själva och sedan får kontaktmannen godkänna och skriva under.

6. Information och hjälp och att förmedla kontakt till olika samhällsorgan?

36 % tycker att det fungerar bra, 18 % tycker det fungerat varken bra eller dåligt, 18 % tycker det fungerat dåligt och 27 % hade ingen uppfattning.

Intervju

De intagna gör mycket själva i de här frågorna som de sedan presenterar för och stämmer av med kontaktmannen. Vad gäller de yngre och mer oerfarna intagna så händer det att en äldre intagen sitter ner med en yngre intagen och visar vad de kan göra själva, och så kan han visa det för sin kontaktman och de kan sedan jobba vidare tillsammans.

7. Hjälp i kontakter med andra myndigheter inom kriminalvården i samband med placering eller förflyttning?

36 % tycker att det fungerat bra, 23 % tycker att det fungerat varken bra eller dåligt, 14 % tycker att det fungerat dåligt och 27 % hade ingen uppfattning.

Intervju

De intagna tyckte att kontaktmännen gjorde det de kunde i samband med omplacering, förflyttning etc. Däremot var det inte säkert det alltid blev som de tänkt sig då beslutet ligger i någon annans händer, t.ex. placeringsenhetens. De intagna ansåg att man hade lite makt i dessa beslut men sade att de ville vara så insatta som möjlig i frågan och skapa och driva det så mycket som möjligt själva, för att sedan ta stöd av kontaktmannen och ha kontaktmannen

bakom sig som stöttar upp den intagne. Man har ofta större chans att få igenom det man söker om man har kontaktmannen med sig än om man söker själv. De ansåg att kontaktmannens attityd till den intagne och till kriminalvården kunde vara väldigt avgörande i sådana här ärenden. De intagna ansåg också att åldern kunde vara en faktor som påverkar dessa ärenden, då man som äldre vet mer och kan göra mer själv än en ung kanske kan. Den äldre kan argumentera mer själv för sin sak medan den unge är mer beroende av att det finns personer som hjälper honom och för hans talan, vilket de intagna ansåg kunde försvåra processen då fler blev inblandade.

8. Förberedelse inför frigivning?

32 % tycker det fungerat bra, 23 % tycker det fungerat varken bra eller dåligt, 9 % tycker att det fungerat dåligt och 36 % hade ingen uppfattning.

Analys

De fyra första påståendena hade de flesta erfarenhet av då många har haft en uppfattning kring dessa frågor. Detta beror troligen på att många får möta det i ett tidigt stadium av fängelse vistelsen. Dessa uppgifter är av den arten att den intagne kan påverka mindre och är mer upp till kontaktmannen att ta tag i. Detta resulterar i att nöjdheten är mer varierande än i resterande fyra frågor. I de sista fyra och ovanstående frågorna var det betydligt fler som inte hade en uppfattning kring dessa, då dessa fyra av kontaktmannens uppgifter blir aktuella först en bit in eller i slutet av straffet. Bortfallet här i form av att många gett som svar att de inte hade någon uppfattning kring frågorna påverkar naturligtvis validiteten på svaren, men dessa fyra ger en mer positiv uppfattning totalt än de fyra första uppgifterna. Vi tror att detta kan vara för att man har en större möjlighet att själv påverka sin situation vad gäller de här punkterna. Sammanlagt resultat för alla frågorna: Sammanfattningsvis tycker 35 % av respondenterna att ovanstående av kontaktmannens uppgifter (enligt minimikraven för kontaktmannaskap, vårt urval) har fungerat bra. 26 % tycker att det fungerat varken bra eller dåligt, 18 % tycker att det fungerat dåligt och 22 % hade ingen uppfattning.

När vi tittade på de åtta olika delfrågorna såg vi tre olika teman vi ville kommentera speciellt: Tid, Motivation och Egen makt/påverkan.

Tid: Börnfelt (2006) skriver att på Sagsjön och Högsbo utförs vårdande arbetsuppgifter men i olika stor mängd och på de båda anstalterna upplever kontaktmännen att de har mindre tid än de hade förut för samtal med klienterna. Vad gäller ”Introduktion”, ”träffar och samtal” och ”Praktisk hjälp” tänker vi oss att alla dessa påverkas av och utförs i mån av tid. Det kan bero på att dessa uppgifter är sådana som lätt prioriteras bort till förmån för andra uppgifter. Missnöjet var störst bland de här tre i denna fråga och vi tänker att en orsak kan vara tidsbrist hos kontaktmännen som också har många andra uppgifter.

Motivation: Welander (C-uppsats, 2006) skriver att enligt klienterna behöver de mer motivation till att hitta sin egen vilja till förändring. I enkäten var man betydligt mer positiv till motivering, råd och stöd än de intagna som var med i intervjun. En anledning kan vara att man innefattade råd och stöd mer i enkäten och mer fokus på motivation i intervjun. De intagna och kontaktmännens tankar om motivation kanske skiljer sig åt och på så sätt kan man känna att man inte har upplevt det. I intervjun ansåg de också att det var viktigt att vilja själv

annars var det meningslöst med motivation. Kontaktmannens roll i detta kan vara att kontaktmannen ska vara tillhands när den intagne söker en väg fram till den viljan och vandra dit tillsammans. Om det skulle vara fallet kan det vara svårt att upptäcka vad motivation är även när den pågår. Motivation är mer än att bara pusha någon som t.ex. kämpa, kom igen.

Egen makt/påverkan: Askheim och Starrin (2007) skriver att empowerment är att man vill hjälpa individer/klienter att få makt över sina egna beslut och handlingar som innefattar deras eget liv. Man vill få klienterna att ta ansvar för sin situation och att stärka individer och grupper för att de ska få kraft att själva kunna vända sin maktlösa situation. Genom att stärka en klients självförtroende och ge mycket makt till klienten från omgivningen och röja undan hinder i omgivningen så att det blir lättare för klienten att ta makt över sitt eget liv.

Empowerment är aktivt inom de sista fyra punkterna på frågan, de är fler som inte har en uppfattning om detta men det är ändå fler som är nöjda på de här punkterna än på de fyra första punkterna. Och vi ser det som att empowerment är viktigt för människor då de kan påverka sin situation själva gör dem mer tillfredsställda. Empowerment innefattar också att man ska hjälpa människor att få egen makt. Detta är särskilt aktuellt för de yngre internerna som inte har samma kunskap och erfarenhet som de äldre. Kontaktmännen bör därför vara extra uppmärksammade på de yngres behov.

Sammanfattning av tema

Hur man uppfattar sin kontaktman och kontaktmannarelationen påverkades av flera saker. Personkemi och den personliga relationen mellan intagen och kontaktman hade en stor betydelse för hur man uppfattade kontaktmannarelationen. En kontaktman ville man inte bara skulle utföra sina uppgifter, utan man lade stor vikt vid en bra personlig relation. Att byta kontaktman såg de intagna vi intervjuade som en möjlighet om kontaktmannarelationen absolut inte fungerade. Egenskaper som de intagna uppskattade hos kontaktmän var tillit, äkthet, engagemang som går utöver minimikraven för kontaktmannaskap, att man bryr sig med hjärtat, att man sitter tillsammans med de intagna och skämtar och pratar om allt möjligt, att man är hjälpsam, lyhörd, att man jobbar aktivt för sin klient och bryr sig. Man önskade också att kontaktmannen inte skulle bli för privat med de intagna, då det ledde till att man tappade respekt för denne, vilket kunde försämra den professionella relationen. En privat relation från kontaktmannens sida verkar alltså bryta ner relationen medan en personlig relation från kontaktmannens sida bygger upp.

Hur man såg på kontaktmannen verkade kunna bero på hur den intagne själv har definierat relationen. Är det en bekräftad relation kan man se fördelar med relationen, men om den inte är bekräftad kan den kännas mer som en påtvingad relation, vilket påverkar helhetsupplevelsen av kontaktmannaskapet. Kontaktmannens betydelse ökade i vissa sammanhang. Bland annat hos de yngre intagna, då de behövde mer tid och hjälp pga. att de är mindre självständiga och saknar erfarenhet och kunskap om anstaltslivet. Kontaktmannens betydelse ökade också vid långa straff, samt i slutet av straffet. Vad man ansåg skulle kunna förbättra kontaktmannaskapet var att man önskade ett större intresse och engagemang från kontaktmännen, mer tid med kontaktmannen, att man upplevde en personlig kontakt med kontaktmannen. Upplevelsen av kontaktmannaskap påverkades också av de intagnas känsla att kunna påverka och ta del i de uppgifter som tillhör kontaktmannen. Ju mindre påverkan desto större missnöje och tvärtom.

Makt, påverkan och ansvar

I avsnittet makt, påverkan och ansvar inleder vi med att redovisa hur de intagna ser på samarbetsrelationen. Därefter redovisar vi möjligheten till påverkan av sin situation på anstalten och sedan hur påverkan på sin egen situation kan kopplas till åldern på de intagna. Slutligen tar vi upp i hur stor utsträckning de intagna tar eget ansvar för sin situation.

Samarbetsrelationen

Diagram 10

QuickTime™ and a
TIFF (okomprimerat) decompressor
are needed to see this picture.

På frågan om man upplevde kontaktmannarelationen som en samarbetsrelation svarade 77 % att man upplevde kontaktmannarelationen som en samarbetsrelation och 23 % att man inte upplevde kontaktmannaskapet som en samarbetsrelation.

Intervju

Kring hur samarbetet ser ut ansåg de intagna att ansvaret för vart man vill komma och ta ansvaret för sin egen framtid ligger på en själv. Och så är det kontaktmannens roll att stå lite bakom i ridån och stötta upp.

”Kontaktmannen vill man ska ta eget ansvar... Det ligger ju i vårt intresse att komma ut så snart som möjligt så det är klart vi tar så mycket ansvar vi kan och får”.

De intagna ansåg också att även om kontaktmannen gör vad han kan så är det ändå klienthandläggaren som är den avgörande.

Analys

Enligt Askheim och Starrin (2007) ska kontaktmannen lämna över makt till klienten för att på så sätt främja att klienten tar makten över sitt eget liv, och inte bara lämna över makten tillfälligt utan man ska påverka klienten positivt för att vara delaktig och aktivt ta egna beslut. Man ska aktivt försöka öka medvetenheten hos klienten om sin egen styrka. Både intervjun och enkäten bekräfta att man på Högsbo har jobbat mycket med empowerment. Att ta ansvar

för sin egen situation verkar vara en självklarhet hos de intagna. Då vi tidigare i resultatet (se minimikrav) sett att egen makt ökar välbefinnandet, så kan empowerment vara en anledning till att många interner är nöjda på Högsboanstalten

Möjlighet till påverkan av sin situation

Diagram 11

QuickTime™ and a
TIFF (okomprimerat) decompressor
are needed to see this picture.

På frågan om man upplevde sig kunna påverka sin egen situation i samarbete med kontaktman svarade 23 % av de i stor utsträckning kunde påverka sin situation, 32 % upplevde att de kunde påverka sin situation i ganska stor utsträckning, 36 % upplevde att de kunde påverka sin situation i liten utsträckning och 5 % upplevde att de inte hade någon påverkan på sin egen situation. Totalt sett upplevde 41 % att de i ingen eller liten utsträckning kunde påverka sin situation medan 55 % upplevde att de i ganska stor eller stor utsträckning kunde påverka sin situation. Ålder verkar inte ha någon utmärkande betydelse för hur mycket man anser sig kunna påverka sin situation, utan verkar ha med någon annan faktor att göra.

I samband med föregående stapeldiagram som undersökt hur stort ansvar man tar för sin situation så tror vi att de här två hänger ihop. Vår hypotes är att ju mer man känner att man kan påverka sin situation desto större ansvar tar man för sig själv. Efter att ha granskat detta fann vi att även om det är så för majoriteten av fallen att dessa hänger ihop så är allt för många som avviker från mönstret för att kunna kalla det för en regel.

Intervju

Vad gäller hur mycket man kan påverka själv i sin situation på anstalten så finns det mycket du kan påverka själv rent praktiskt men när besluten ligger någon annanstans, t.ex. hos klienthandläggaren, blir det svårt att påverka det. Däremot kan man påverka förutsättningarna för besluten då t.ex. hur du skött dig på anstalten, hur många rapporter och varningar du har, hur bra din attityd är, att du har följt program detta kan man styra själv och är du en ”mönsterfånga” har du bättre chanser än om allt är negativt. Det är upp till dig själv. *”Sköter man sig har man bättre chans att lyckas, och då ser kontaktmannen det också”*

Analys

Foucault (2003) talar han en disciplinär makt vars främsta uppgift är att dressera genom att binda krafterna samtidigt som den frigör krafter och utnyttjar dem. Disciplinen ”skapar” individer genom att tekniken för maktutövning gör individerna till föremål och verktyg på samma gång. Inom Foucault tankesätt tas också straffet upp. Straffet ingår dock bara som en del i ett större system byggt på belöning – bestraffning. Dessa går i praktiken att räkna och kan då skapa en bild eller uppfattning om individen utifrån hans tillvägagångssätt. Detta kan i sin tur bygga upp en rangordning som individen då själv kan påverka genom sitt beteende. Detta system har som mål att normalisera individen. Genom att vara en mönsterfånge har man infogat sig i det system som Foucault skriver om. Vilket gör att man som intern förändras vare sig man vill eller inte, för att inte få kontaktmannen mot sig och få igenom det man vill.

Foucault talar även om makt/övervakning utifrån fängelser. Då denna övervakning ligger på en grupp av individer som utför den blir den ändå anonym då den byggs upp av ett nätverk av relationer i hierarkisk och vågrätt ordning som går in i varandra och med stöd av varandra. Det skapar övervakade övervakare. Makten blir då inte något man äger, utan den fungerar som en maskin som i sin helhet alstrar makt. Det gör kontrollen ständigt närvarande, samtidigt som den kan vara helt tyst. Disciplinen håller igång en relationell makt som bär upp sig själv genom sitt övervakande system som innefattar alla som ingår i systemet. När man som intagen vill påverka sin situation kan det vara svårt då den yttersta makten eller makthavaren inte går att nå. Varje beslutsfattare har alltid möjlighet att ställa sig bakom paragrafer och föreskrifter eller någon annan beslutsfattare, vilket gör att det är svårt att påverka makten som intagen då man aldrig kommer åt den. Detta är en svår balansgång med tanke på att man som intagen inte ska ha mycket makt i ett fängelse, samtidigt som det är viktigt att ge den intagne en viss makt för att stärka självkänslan och för att senare utanför fängelset bli en självständig individ. Det ökar också känslan av välbefinnande på anstalten.

Påverkan av sin situation kopplat till ålder

Diagram 12

QuickTime™ and a
TIFF (okomprimerat) decompressor
are needed to see this picture.

QuickTime™ and a
TIFF (okomprimerat) decompressor
are needed to see this picture.

När vi kopplade hur mycket ansvar man ansåg sig ta för sin egen situation med ålder så såg vi en trend som visade att när du är lite äldre tar du mer ansvar för din situation än när du är ung. Man tar fortfarande ansvar för sin egen situation i alla åldrar men detta verkar öka med åldern.

”...de vet inte riktigt hur de ska handskas just med kontakt och kontaktmannaskapet och just att ta egna initiativ är de väldigt dåliga på också du vet, så tycker jag i det läget uppmuntra dem lite bättre än vad de gör nu då...De äldre tar ju mer för sig om man säger så, de kan ringa samtal utan kontaktmannens närvaro och så...”

Analys

Askheim och Starrin (2007) säger att empowerment innebär att man vill hjälpa klienter att få makt över sina egna beslut och handlingar som innefattar deras eget liv. Man vill få klienterna att ta ansvar för sin situation och att stärka individer och grupper för att de ska få kraft att själva kunna vända sin maktlösa situation. Man vill stärka individens självkontroll genom olika aktiviteter och program, och på så sätt skapa bättre självförtroende. Flera gånger under intervjun nämndes att de yngre intagna var en utsatt grupp vad gäller att kunna påverka sin livssituation. De saknade både kunskap och erfarenhet vad gäller att ta tag i uppgifter som gäller dem själva på anstalten och utanför. Att kontaktmännen jobbar med empowerment med de yngre internerna är mycket viktigt för deras fortsatta verkställighet. Att lära dem det kommer att hjälpa dem inte bara på anstalten utan även i verkliga livet utanför anstalten. Vi tror att diagrammen stärker vår hypotes: att man tar mer ansvar som äldre är inte bara en åldersfråga utan också en kunskapsfråga.

Eget ansvar för sin situation

Diagram 13

QuickTime™ and a
TIFF (okomprimerat) decompressor
are needed to see this picture.

På frågan i vilken utsträckning de intagna tar ansvar för sin egen situation svarade 14 % att de i ingen utsträckning tog ansvar för sin situation, 18 sa att de i liten utsträckning tog ansvar för sin situation, 36 % tyckte att de tog ganska stort ansvar för sin situation och 27 % tyckte att de tog stort ansvar för sin situation. Totalt ansågs 64 % att de tog ansvar i stor eller ganska stor utsträckning. Och 32 % svarade att de endast tog ansvar i liten eller ingen utsträckning. En respondent valde att inte svara på frågan.

Analys

Detta stärker våra tidigare resultat som visat på att man vill ta eget ansvar och att man gör det i den mån man kan och utifrån den kunskap man har. Denna fråga med sin formulering ”I vilken utsträckning upplever du generellt att du tar ansvar för dig själv och din situation på anstalten i samarbete med din kontaktperson?”, riskerar att ha påverkat respondenterna med betoningen på att man förutsätter att det i någon sorts utsträckning ändå bör finnas ett eget ansvar och samarbete med kontaktpersonen. Det skapar en mer positiv bild hos respondenten än den kanske egentligen har, dock finns ändå alternativet ”ingen utsträckning” vilket kan ge en chans att motsäga sig detta.

Sammanfattning av tema

På Högsboanstalten verkar man jobba mycket med empowerment och att klienterna ska vilja jobba och ta ansvar för sin egen situation. Många intagna upplevde det som en självklarhet att själv ta ansvar för sin situation. Hur mycket man kunde påverka begränsades dock av vissa saker. Bland annat om man var en ”mönsterfånge” eller inte, vilket innebar att man var sådan att man agerade enligt kriminalvårdens syn och normer för hur man skulle vara. Detta kunde då ge fördelar alternativt nackdelar beroende av om man levde upp till dessa eller inte. Även att makten ibland kunde vara svår att nå påverkade i hur stor utsträckning man upplevde sig kunna påverka och ta eget ansvar. De yngre internerna var den grupp som hade sämst förutsättningar för att kunna påverka och ta ansvar, då ansvar och påverkan inte bara är en åldersfråga utan även en kunskapsfråga. Överlag såg vi att egenmakt ledde till ett större välbefinnande.

Situationens betydelse och roller

I avsnittet situationens betydelse och roller har vi tagit upp hur atmosfären mellan intagna och vårdare påverkas av att alla intagna har en kontaktman. Därefter talar vi om rollens betydelse.

Kontaktmännens påverkan på atmosfären

Diagram 14

QuickTime™ and a
TIFF (okomprimerat) decompressor
are needed to see this picture.

På frågan om kontaktmannaskapet påverkade atmosfären mellan grupperna vårdare och intagna svarade 27 % att de trodde det hade stor påverkan på atmosfären, 14 tyckte det hade ganska stor påverkan på atmosfären, 32 % tyckte det hade en liten påverkan på atmosfären och 14 % ansåg att det inte hade någon påverkan på atmosfären. Sammanfattningsvis kan man säga att 41 % trodde att kontaktmannaskapet hade stor eller ganska stor påverkan på atmosfären. Och att 45 % trodde att de hade liten eller ingen påverkan på atmosfären. Tre respondenter valde att inte svara på frågan.

Intervju

På frågan hur kontaktmannaskapet påverkade atmosfären mellan grupperna intagna och vårdare sa de intagna att påverkan beror mer av hur personen är än vilken roll man har. De upplevde att vårdarna tagit på sig olika roller och att dessa var mer eller mindre uppskattade. Exempelvis så väljer de intagna vilka de går till när de vill ha hjälp med något beroende på vad de ska fråga. Även hur mycket eller lite man som kontaktman rörde sig bland de intagna påverkade. De intagna sa att man kände mer respekt för de vårdare som hjälpte till lite extra. Man såg också en skillnad på hur yngre och äldre vårdare agerade. De yngre hade ofta en lite mer avslappnad attityd mot de intagna än de äldre, medan de äldre hade mycket erfarenhet, vilket man ansåg var guld värt. Atmosfären påverkades också av de förväntningar som man som intagen har på andra intagna. Det nämndes att vissa, särskilt de från högre säkerhetsklassade anstalter, har en attityd om att man ska gruppera sig mot varandra, vårdare mot intagna. Men detta uppmuntrades inte allt för mycket från de andra intagna på den aktuella anstalten. Vissa begränsningar finns dock, t.ex. om en intagen sitter mer med

personalen än med andra intagna, eller sitter för mycket inne i plitkuren så är det inte accepterat enligt ”kodex” på anstalten.

Analys

Enligt Trost/Levin (2007) genom viss grupptillhörighet riktas det vissa förväntningar mot oss från gruppen och de specifika medlemmarna. Dessa förväntningar har sedan en betydelse för hur vi reagerar och handlar i givna situationer. Man har en viss position eller flera positioner i den grupp man tillhör och har genom den tillhörigheten lärt oss vad som förväntas av oss i olika positioner. Med förväntningar menar man de normer och regler som finns för hur man ska vara och bete sig i olika positioner. I studien ”kontaktmannaskapet – en studie på kriminalvårdsanstalt” fann man att ”en gruppinteraktion präglad av konflikt, stereotypier och ömsesidig stigmatisering kan ändras med hjälp av kontaktmannaskapet, som är en interaktion individ till individ”. Då svaret på denna fråga var att hälften tyckte det hade liten påverkan och hälften tyckte det hade stor påverkan, så visade det ändå att kontaktmannaskapet förbättrade relationen mellan dessa två grupperna. Vi tänker oss att desto närmare man kommer en person desto större förståelse får man för varandra vilket gör att närheten ökar. Vi tror också att säkerhetsklassen påverkar upplevelsen av kontaktmannaskap om man ser till relationen grupperna intagna och vårdare. För de som inte höll med om att kontaktmannaskapet påverkade atmosfären kan det bero på att de hade vissa förväntningar som inte kontaktmannen levde upp i den position som han hade. Eftersom kontaktmännen har dubbla förväntningar på sig både från interner och från ledningen kan det vara svårt att leva upp till allas förväntningar, vilket kan leda till missnöje. Vi tror att det som skulle förbättra situationen är en bättre information om vad de intagna kan förvänta sig av sin kontaktman. Dock är det svårt att ge en helt tydlig bild av detta då alla kontaktmän är människor med olika stilar och personligheter. Men också att man som intagen föredrar olika stilar och personligheter. Det bästa är då att tala om det och reda ut missförstånden som kan uppstå utifrån de olika förväntningarna.

Rollens betydelse

Intervju

På frågan om man förändrats som person av fängelse svarade de intagna att det berodde på vilket fängelse man sitter på och vilka de andra medintagna är. Ju tyngre anstalt desto mer bryts man ner. Sidor de hade upplevt förändrats hos dem själva var bl.a. bättre tålamod, stressar inte (stressfri zon), blivit lugnare, starkare känslor (inte så skör) men detta är olika för alla intagna. Alla förändringar upplevdes dock inte som positiva. De sa även att man bryr sig mycket mindre om saker, att man blivit mer cyniskt samt mindre självgående. Då fängelset har en avidentifierade funktion undrade vi om kontaktmannen kan få den intagne att känna sig mer som en person och mindre som en intagen vilket de svarade på med rätt kontaktman kan man känna sig mer som en person och mindre som intagen, om denne bryr sig och bryr sig om att ta fram de sidorna hos dig.

Analys

Enligt Trost/Levin (2004) boken har i alla positioner minst en person som man har interaktion mot eller tillsammans med. Beroende på vilka förutsägelser av vad man tror att den andra kommer att göra styr ditt eget beteende. De förändringar som de intagna upplevde hos sig själva är ett resultat utifrån hur man blivit behandlad, bemöt, vad man upplevt och sett från vårdare och andra intagna. Som kontaktman har man stor påverkan på hur man kan vara med och forma en intagen och vad den intagne har för förväntningar på kontaktmännen. Man kan även vara med och påverka förväntningarna på anstalten.

Enligt Welanders (C-uppsats, 2006) kan kontaktmannaskapet bli till en relation som kan bygga upp klientens förlorade identitet. I studien "Kontaktmannaskap, intagnas perspektiv – en undersökning hos kriminalvårdens klienter" (förf. okänd, 2004) kom de fram till att ett bra kontaktmannaskap bestod bl.a. av respektfullt bemötande, lyhördhet, tillit/öppenhet och engagemang. De intagna ansåg precis som studien säger att rätt kontaktman kan hjälpa en att bygga upp en positiv identitet i en annars stämplande miljö. Detta kräver dock att kontaktmannen har de här egenskaperna som nämns i studie två. Kontaktmannen har en stor möjlighet att inverka på den intagnes syn på sig själv.

Sammanfattning av tema

Kontaktmannaskap påverkar atmosfären mellan vårdare och intagna. En bra relation mellan kontaktman och intagna kan påverka atmosfären på anstalten positivt. Vilka förväntningar man har på kontaktmännen och andra intagnas beteenden påverkar också hur man uppfattar atmosfären på anstalten. Man kan här ha olika förväntningar på vad varje roll ska innehålla och hur den ska utövas.

Att sitta i fängelse påverkade de intagna, både positivt och negativt. Beroende på vilken roll man upplever sig ha, så kan kontaktmannen påverka den intagne genom att minska alternativ öka stämplingseffekten på den roll som den intagne har. En bra och engagerad kontaktman jobbar aktivt för att ta minska eventuella stämplingar som en intagen kan få och lägga på sig själv.

SAMMANFATTANDE ANALYS OCH REFLEKTION

Vårt huvudsyfte med den här uppsatsen har varit att undersöka vilken betydelse kontaktmannen har för den intagne och hur de intagna upplever kontaktmannarelationen på Högsboanstalten. Vi har också undersökt hur mycket ansvar den intagne själv tar och hur mycket den intagne påverkar sin egen situation i samarbete med kontaktmannen. Vi har även undersökt hur rollen som intagen påverkar relationen till kontaktmannen. Vi vill inleda detta avsnitt med att säga att vi är medvetna om att fängelser bygger på att intagna inte ska ha mycket makt och möjlighet till påverkan. Med detta som utgångspunkt kommer vi att presentera våra resultat om hur de intagna upplever kontaktmannaskapet.

Med dessa nedanstående resultat anser vi oss ha besvarat de frågeställningar vi hade i vårt syfte. Även om resultatet inte är generaliserbart så anser vi ändå att studien har något att tillföra forskningen. Att få 22 svarsenkäter av 75 utdelade är trots allt en hyfsad respons för att vara en enkätundersökning på en anstalt, där svarsfrekvensen ofta är låg. Intervjun höjer dessutom dessa enkäters trovärdighet. Att vi också funnit tidigare forskning och teorier som stödjer våra resultat ökar studiens trovärdighet och dessa tillsammans ger oss en tydligare bild och en ökad förståelse för kontaktmannarelation. Vi tänker oss också att resultaten är användbara för kontaktmannaskap inom andra områden t.ex. psykiatri eller inom LVM-vården.

Vi kommer nu att presentera huvudfynden i de fyra teman som togs upp i resultatet: Bakgrundsvariabler, Kontaktmannarelationen, Makt, påverkan och ansvar och Situationens betydelse och roller. Till att börja med på temat Bakgrundsvariabler fann vi att den typklient vi kan uttala oss om är en man på 25 år eller yngre. Han är dömd till ett straff på ett år eller mindre alternativt ett straff över två och har nu 12 månader eller mindre kvar att avtjäna. I tema två, Kontaktmannarelationen, fann vi också i enkäten att 10 av 15 respondenter som hade 12 månader eller mindre kvar att avtjäna fann kontaktmannen extra betydelsefull när de hade kort tid kvar att avtjäna. Detta tror vi är naturligt då det finnas behov av extra stöd och hjälp inför att påbörja ett nytt liv på utsidan. Med detta som utgångspunkt så fann vi inom temat kontaktmannarelationen något som förvånade oss: Att vad man som intagen uppskattade och efterfrågade mer från kontaktmännen var mer av det personliga slaget än det praktiska. Tillit, äkthet, engagemang, att bry sig med hjärtat, att man var tillsammans med de intagna och pratade om allt möjligt och skojade, att man är hjälpsam och lyhörd är alla egenskaper som dominerade svarsalternativen bland de intagna. C-uppsatsen kontaktmannaskap, intagnas perspektiv – en undersökning hos kriminalvårdens klienter (2006) ger stöd åt dessa resultat, då man i studien kommit fram till att dessa egenskaper var efterfrågade även när man undersökte en annan anstalt. Vi tror inte dessa egenskaper är det vanligaste i svenska fängelser. Vid ett tillfälle under intervjun beskrivs Högsboanstalten som ett ”vuxendagis”. Vid första anblick kan man tänka sig att detta är något negativt men vi tolkar det som något positivt då vi tror att uttrycket bygger på en mer mjuk ton och en uppskattning av att många kontaktmän har ovanstående egenskaper och sätt att arbeta. Billquist och Skårner (2009) talar i sin rapport *En påtvingad relation* om betydelsen av den medmänskliga och professionella kvaliteten på relationen klient – kontaktmän. Vi upplever att de intagna på Högsboanstalten uppskattar och efterfrågar ett personligt kontaktmannaskap. Tidigare forskning styrker våra resultat angående hur klienter önskar ha det i relation med kontaktmän. I huvudsak upplevde de intagna sig vara positiva till kontaktmannaskapet. Att det finns personliga relationer mellan intagna och kontaktmän på anstalten tror vi beror mycket på att det är en behandlingsanstalt, som uppmuntrar till personliga relationer, både från kontaktmännens och från de intagnas sida.

Att som intagen få kontakt med sin kontaktman på ett personligt plan, eller ”personkemi” som en intagen kallade det, togs upp vid flera tillfällen i vår undersökning som en viktig del av kontaktmannaskapet. Då detta verkade ha en stor betydelse för hur man uppfattade kontaktmannarelationen har vi funderat mycket kring behovet av matchning mellan intagen och kontaktman. Crafoord (1995) skriver i sin bok att kontaktmannen inte skall sträva efter att vara neutral utan ska istället vara personlig med klienten, utan att bli privat. Vi tänker oss att detta är en annan beskrivning av den personliga kontakten och att man därför skulle kunna jobba mer med matchning utifrån vad man t.ex. har för personlighet, erfarenhet och ålder, när man tillsätter en kontaktman hos en nyintagen. Vi vet inte hur mycket man jobbar med matchning i nuläget men vi tänker oss att om man kan mötas på ett personligt plan så kan det vara ett steg och en hjälp när man jobbar med att klienten ska komma ”bättre ut”, samt att det kan komma att ge en större nöjdhet hos den intagne. Vi skulle kunna tänka oss att den intagne då ges en mer positiv bild av anstalten, vilket kan göra att den intagne känner sig mer tillfreds och också blir mer öppen och mottaglig för behandling. Sammanfattningsvis har vi fått bilden att den intagne vill ha en kontaktman som är personlig, men utan att berätta så mycket om sitt privata och som jobbar aktivt för den intagnes del.

Vi har i arbetet hela tiden haft med oss frågan om man kan utveckla en bekräftad relation när den är byggd på tvång? Billquist och Skårner (2009) skriver att man kan göra det utifrån att man lyckats skapa en bekräftad relation, d.v.s. att det skapats en personlig relation byggd på ömsesidig respekt och förtroende från båda parter. Vi tror att för att lyckas med detta så är det viktigt med den personliga kontakten i grunden, samt att man upplevt tillit, äkthet, engagemang, att kontaktmannen bryr sig med hjärtat och att kontaktmannen var hjälpsam och lyhörd, som nämndes tidigare i detta avsnitt. Vi uppfattar att det finns många bekräftade relationer enligt Billquists och Skårners rapport på Högsboanstalten.

Man kan i det här läget också diskutera synen på byte av kontaktman. Utifrån intervjun fick vi bilden att om man inte känner att kontaktmannarelationen fungerar, så kan det vara läge att byta. De flesta i vår enkät hade bara haft en kontaktman, vilket man kan tänka sig bero på att man är nöjd med denne. Hur ser då kriminalvården på att byta kontaktman i de fall då samarbetet inte fungerar? Vi tänker oss att det finns två sidor av detta. Att det kan vara en fördel då det kan hjälpa den intagne på många plan, samtidigt som vi tror att det också kan vara ett tecken på att man är besvärlig och får en negativ stämpel på sig som intagen. Vi tycker att byte av kontaktman borde ske först då det gått väldigt långt och man inte ser någon annan bra utväg, så att det inte byts då man får en känsla av missnöje, vilket är oundvikligt i en sådan här miljö. Vi har inget svar på hur detta bör gå till men vi tror att det kan vara läge att diskutera synen på detta då vi anar att man har en lite olika bild intagna och vårdare, på hur man tänker kring detta.

Vi tror också att ledningen på anstalter har stor påverkan på hur atmosfären på avdelningarna och anstalten är mellan vårdare och intagna. Crafoord säger att ansvaret för hur kontaktmannaskapet ska utövas och genomföras ligger på ledningen på den aktuella institutionen, som kan välja den kultur som ska råda och styra detta utifrån det syfte man har med kontaktmannaskapet. Något vi fann i undersökningen och som vi uppfattade kan vara svårt var bl.a. att tänka på, prioritera och hinna med att ge den yngre gruppen av intagna den hjälp och stöd som de behöver när de hamnar i fängelse. Att de är mindre självständiga utifrån att de saknar erfarenhet och kunskap om anstaltslivet, gör dem utsatta. Utifrån Crafoords tankar tänker vi oss att ledningen skulle kunna sätta riktlinjer för hur kontaktmannaskapet ska se ut avseende innehåll, prioriteringar, och tid. Börnfelt (2006) skriver i studien *Utvärdering inom kriminalvården – kontaktmännens arbetsuppgifter vid behandlingsanstalterna Högsbo och Sagsjön* står att kontaktmännen upplever att de har mindre tid än de hade förut att utföra

vissa arbetsuppgifter. Vi förstår att desto mer kontaktmannarollen och vårdarrollen utvecklats desto mer uppgifter läggs idag på kontaktmännen. Det kan göra det svårt att hinna med allt som man skall göra i sin arbetsroll, vilket är en fråga som kan diskuteras på ledningsnivå. Vi tänker oss att en arbetsgrupp som jobbar speciellt mot de yngre och med deras behov skulle vara ett bra alternativ, då det är lätt att glömma hur stor skillnad det är på intagna som är unga och de som varit med förr eller är äldre. Kontaktmännen blir för dessa extra viktiga.

Under det tredje temat Makt, påverkan och ansvar var huvudfynden att vi såg empowerment som viktigt att jobba med då upplevelsen av hur nöjd den intagne är verkar vara kopplad till att han själv kan påverka sin situation på anstalten t.ex. de olika aktiviteterna som den han deltar i samt frågor som rör den hans framtid. Askeheim/Starrin (2007) stärker våra enkätresultat då de skriver att empowerment rymmer element som vill skapa starkare jagbild och ökat självförtroende, vilket vi kan tänka oss bidrar till en större nöjdhet. Just att det finns utrymme för den intagne att själv påverka märkte vi av i både enkät och intervju och vi märkte också att det fanns en inställning hos de intagna att vilja ta ansvar för sig själva och sin situation. Enligt Askheim och Starrin ska kontaktmannen lämna över makten till klienten för att på så sätt främja att klienten tar makten över sitt eget liv, vilket vi utifrån enkäten och intervjun har sett är verksamt bland kontaktmännen på Högsbo. Dock vill vi påpeka att det alltid är bra att kontaktmännen påminns om att utgå från empowerment, då det annars kan vara lätt att ta över och hjälpa för mycket utifrån välvilja, men som lätt kan bli till en björntjänst. Vi tror att om de intagnas möjlighet till påverkan hade varit mindre hade det märkts av tydligt på bl.a. atmosfären på anstalten och viljan för att ta ansvar.

Det fjärde temat vi hade handlade om Situationens betydelse och roller. Foucault (2003) skriver i sin bok att straffet ingår bara som en del i ett större system byggt på belöning – bestraffning. Straffen är skapade för att upprätthålla en ordning som satts genom lag, reglemente eller liknande. Dessutom har de en korrektiv funktion, d.v.s. man vill minska avsteg från den bestämda ordningen, vilket man gör genom belöning och bestraffning. Vi fann utifrån intervjuerna att möjligheten att påverka var dock beroende av vissa saker, bland annat om man jobbat mot en roll som mönsterfånge eller inte. Mönsterfånge var de intagnas eget ord och innebar t.ex. hur du skött dig på anstalten, hur många rapporter och varningar du har, hur bra din attityd är och att du har följt program. Detta ansåg de intagna att man kunde styra själv. Om man levde upp till rollen som mönsterfånge utifrån de förväntningar som fanns på en, gavs fördelar men om man inte gjorde det kunde det resultera i nackdelar. Här ser vi att Foucaults tankesätt om systemet som bygger på belöning och bestraffning är aktivt, vilket backar upp våra resultat.

Vi fann också att de förväntningar en intagen har på kontaktmannen och hans roll kommer att ha stor påverkan på hur man upplever sin kontaktsman. Trost/Levin (2004) säger i sin bok *Att förstå vardagen - med ett symboliskt interaktionistiskt perspektiv* att inom en viss gruppstillhörighet riktas det vissa förväntningar mot oss från gruppen och de specifika medlemmarna. Om vi tänker oss gruppen kontaktmän och intagna så följer kontaktmännen vissa arbetsuppgifter och om du som intagen förväntar dig mer än dessa kan en viss besvikelse infinna sig. Vi tänker oss att det är viktigt med tydlighet från kontaktmännens sida gentemot de intagna, i vad deras uppgifter och roll består i, så den intagne vet vad han kan vänta sig. Kontaktmannarollen är en svår balansgång med påtryckningar både uppifrån (ledningen) och nerifrån (de intagna) och det är svårt att alltid vara alla till lags. Även rollen som intagen kan vara en svår roll, att sitta i fängelse påverkar den intagne både positivt och negativt. Stämplingseffekten på den intagne är överhängande, och då ställs det stora krav på kontaktmannen som har möjlighet att minska stämplingseffekten och se den intagne mer som

en människa än en intagen. Detta är ingenting som står i kontaktmannens arbetsbeskrivning, men när kontaktmannen jobbar med att undvika stämpling hos den intagne så tror vi det är av oerhörd stor betydelse för den intagne. Vi tror att det påverkar hela kontaktmannarelationen positivt och ökar kontaktmannens betydelse.

Efter att ha gjort denna studie tänker vi oss att man ytterligare skulle kunna öka förståelsen för området genom att undersöka fler områden. Bland annat blev vi intresserade av just hur behandlingsanstalter påverkar atmosfären mellan vårdare och intagna. Hade det blivit annorlunda resultat om det varit en annan E-klass anstalt men utan behandlingsinriktning? Vi hade också velat undersöka betydelsen av matchning mer mellan intagen och kontaktman. Hur stor påverkan på upplevelsen av kontaktmannaskap har det om man matchar alternativt inte matchar ihop dessa två? Vi tror att dessa områden påverkar kontaktmannarelationen, men vi vet inte i vilken utsträckning så det hade varit spännande att få veta.

KÄLLFÖRTECKNING

- Alvesson, Mats, Sköldberg, Kaj (2008), *Tolkning och reflektion – vetenskapsfilosofi och kvalitativ metod*, Danmark: Studentlitteratur, andra upplagan.
- Askheim, Ole Petter, Starrin, Bengt (2007), *Empowerment i teori och praktik*, Malmö: Gleerup, första upplagan.
- Backman, Jarl (2008), *Rapporter och uppsatser*, Lund: Studentlitteratur, andra upplagan.
- Billquist, Leila, Skårner, Anette (2009), *En påtvingad relation – kontaktmannaskapets utövande och villkor inom LVM-vården*, Forskningsrapport nr 4 2009, SIS
- Crafoord, Clarence (1995), *Utvecklande förtrolighet – Tankar o kontaktmannaskap*, Lund: Natur och kultur.
- Ejlertsson, Göran (1996), *Enkäten i praktiken – en handbok i enkätmetodik*, Lund: studentlitteratur,
- Ekbom, Thomas, Engström, Gunnar, Göransson, Birgitta (1992), *Brott, straff och kriminalvård*, Borås: Natur och kultur.
- Focault, Michel (2003), *Övervakning och straff*, Lund: Arkiv förlag, fjärde upplagan.
- Kriminalvårdsstyrelsen (2000), *Kontaktmannaskap – En beskrivning av utvecklingen av kontaktmannaskap inom kriminalvården åren 1994 – 1999*, Kriminalvårdens reprocentral.
- Kvale, Steinar, Brinkmann, Svend (2009), *Den kvalitativa forskningsintervjun*, Lund: Studentlitteratur, andra upplagan.
- Lantz, Annika (1993), *Intervjumetodik*, Lund: Studentlitteratur.
- Svenning, Conny (2003), *Metodboken*, Eslöv: Lorentz förlag, femte upplagan.
- Trost, Jan (1994), *Enkätboken*, Lund: Studentlitteratur.
- Trost, Jan (2005), *Kvalitativa intervjuer*, Lund: Studentlitteratur, tredje upplagan.
- Trost, Jan, Levin, Irene (2004), *Att förstå vardagen – med ett symboliskt interaktionistiskt perspektiv*, Lund: Studentlitteratur, tredje upplagan
- Widerberg, Karin (2002), *Kvalitativ forskning i praktiken*, Lund: Studentlitteratur.

C-Uppsatser

Welanders, Ann-Sofie (2006), *Bättre ut – en kvalitativ studie ur klientperspektiv om frigivning*, Örebro universitet, institutionen för beteende -, social- och rättsvetenskap.

Raduta, Sorin (2004), *Kontaktmannaskapet – en studie på kriminalvårdsanstalt*, Lunds universitet, Sociologiska institutionen.

Kontaktmannaskap, intagnas perspektiv – en undersökning hos kriminalvårdens klienter (2004), Uppsats i sociologi

Kriminalvårdens eget material

Börnfelt, P-O (2006), *Utvärdering inom kriminalvården – kontaktmännens arbetsuppgifter vid behandlingsanstalterna Högsbo och Sagsjön*, På uppdrag av kriminalvårdens regionkontor i Göteborg.

Kriminalvården (2007) ”Bättre ut” *Kriminalvårdens mål och värdegrund*, Norrköping

Kriminalvården (2007), *Arbetshäfte för etikarbete i kriminalvården*, Norrköping.

Hemsidor

www.kriminalvarden.se

DIAGRAMFÖRTECKNING

- Diagram 1 Åldersfördelning
- Diagram 2 Tid på Högsboanstalten
- Diagram 3 Strafflängd
- Diagram 4 Tid kvar att avtjäna
- Diagram 5 Ålder kopplat till strafftid
- Diagram 6 Bemötande
- Diagram 7 Användande av kontaktmännen
- Diagram 8 Betydelse
- Diagram 9 Kontaktmannens betydelse kopplat till tid kvar att avtjäna
- Diagram 10 Samarbetsrelationen
- Diagram 11 Möjlighet till påverkan av sin situation
- Diagram 12 Påverkan av sin situation kopplat till ålder
- Diagram 13 Eget ansvar för sin situation
- Diagram 14 Kontaktmännens påverkan på atmosfären

BILAGOR

Bilaga 1: Följebrev



GÖTEBORGS UNIVERSITET

Institutionen för socialt arbete

Undersökning av Kontaktmannaskap

Göteborg 2009-10-25

Hej!

Vi är två studenter som studerar näst sista terminen på socionomprogrammet. Våra namn är Kristina Bernhardsson och Linda Henrikson och vi kommer under hösten skriva vår C-uppsats ihop, som är en del av utbildningen.

Vi har valt att studera **kontaktmannaskap** och vill undersöka följande:

- Vad är och innehåller ett kontaktmannaskap?
- Hur upplevs kontaktmannaskapet av intagna?

För att samla in kunskap om detta och få en bättre förståelse för ämnet har vi valt att göra en enkät som delas ut till de intagna på Högsboanstalten.

Deltagandet är frivilligt och Du kan avbryta samarbetet när Du vill. Alla uppgifter kommer att behandlas med största försiktighet och enkäten är utformad så att Din identitet inte skall kunna röjas när Du deltar i undersökningen. Enkäterna som fylls i kommer efter bearbetning att förstöras.

Din medverkan i undersökningen är viktig för oss i samband med genomförandet av studien. Resultaten är en offentlig handling som kan nå ut till många och kommer också att delges anstalten, vilket är en möjlighet för Dig som deltar i undersökningen att vara med och påverka kontaktmannaskapet på Din anstalt. Uppsatsens resultat kommer att endast användas för forskningsändamål. När Du fyllt i enkäten lägger Du den i kuvertet, klistrar igen det och lämnar den i brevlådan på din avdelning.

Vid frågor kan Du nå oss via mail på gusbernhkr@student.gu.se
Tack för att Du deltar i undersökningen!

Med vänliga hälsningar
Kristina Bernhardsson
Linda Henrikson

Socionomstuderande

Bilaga 2: Enkät
Undersökning av Kontaktmannaskapet på Högsboanstalten

1. Hur gammal är du?

- ☐ 25 år eller yngre
- ☐ 26-40 år
- ☐ 41 år eller äldre

2. Hur länge har du suttit på Högsboanstalten?

- ☐ 0-6 månader
- ☐ 7 månader – 12 månader
- ☐ 13 månader -24 månader
- ☐ 25 månader eller mer

3. Vilken betydelse har din nuvarande kontaktman för dig idag?

- ☐ Ingen betydelse
- ☐ Liten betydelse
- ☐ Ganska stor betydelse
- ☐ Stor betydelse

4. Vilken betydelse har din kontaktman haft för dig under din tid på anstalten?

- ☐ Ingen betydelse
- ☐ Liten betydelse
- ☐ Ganska stor betydelse
- ☐ Stor betydelse

5. Upplever du kontaktmannarelationen som en samarbetsrelation?

- ☐ Ja
- ☐ Nej

6. I vilken utsträckning känner du att du har möjlighet att påverka din situation på anstalten i *samarbete* med din kontaktman?

(t.ex. sysselsättning, programverksamhet, behandlings/familjehem mm.)

- ☐ Ingen utsträckning
- ☐ Liten utsträckning
- ☐ Ganska stor utsträckning
- ☐ Stor utsträckning

7. I vilken utsträckning upplever du generellt att du tar ansvar för dig själv och din situation på i samarbetet med din kontaktperson?

(t.ex. förbättra kontakter med ditt nätverk, aktivt deltagande i programverksamhet, förberedande av jobb eller bostad inför frigivning, användande av permissioner till besök hos t.ex. till familje/behandlingshem etc.)

- ☐ Ingen utsträckning
- ☐ Liten utsträckning
- ☐ Ganska stor utsträckning
- ☐ Stor utsträckning

8. Hur många kontaktmän har du haft under din vistelse/vistelser på Högsboanstalten?

_____ kontaktman/kontaktmän

Om du haft fler än en vad berodde det på?

9. Använder du dig av din kontaktman så mycket som du skulle vilja?

- ☐ Ja
- ☐ Nej
- ☐ Om nej, varför inte?

10. Hur har följande fungerat med din nuvarande kontaktman?

(ringa in det svar som du tycker stämmer in bäst på varje fråga)

- | | | | | |
|--|-------------------|-------------------------|--------|-------------------|
| 1. Introduktion vid ankomst till anstalten med information om anstaltsvistelsen och regelsystemet. | Bra | Varken bra eller dåligt | Dåligt | Ingen uppfattning |
| 2. Regelbundna träffar/samtal samt att du får den tid du behöver med din kontaktman | Bra | Varken bra eller dåligt | Dåligt | Ingen uppfattning |
| 3. Praktisk hjälp i det dagliga livet på anstalten | Bra | Varken bra eller dåligt | Dåligt | Ingen uppfattning |
| 4. Motivering, råd och stöd av kontaktmannen för att jobba mot ett liv utan kriminalitet och droger | Bra | Varken bra eller dåligt | Dåligt | Ingen uppfattning |
| 5. Planering och genomförande av permissioner och andra utevistelser. | Bra | Varken bra eller dåligt | Dåligt | Ingen uppfattning |
| 6. Information och hjälp och förmedla kontakt till olika samhällsorgan? | Bra | Varken bra eller dåligt | Dåligt | Ingen uppfattning |
| 7. Hjälp i kontakter med andra myndigheter inom kriminalvården i samband med placering eller förflyttning. | Bra | Varken bra eller dåligt | Dåligt | Ingen uppfattning |
| 8. Förberedelse inför frigivning | Bra | Varken bra eller dåligt | Dåligt | Ingen uppfattning |
| 9. Annat som fungerat bra/dåligt: | <hr/> <hr/> <hr/> | | | |

11. Hur tror du att kontaktmannaskapet påverkar atmosfären mellan gruppen vårdare och gruppen intagna på anstalten?

- ☐ Ingen påverkan
- ☐ Liten påverkan
- ☐ Ganska stor påverkan
- ☐ Stor påverkan

12. Hur tillfredsställd är du bemötandet från din kontaktman?

- ☐ Inte alls
- ☐ Ganska
- ☐ Bra
- ☐ Mycket bra

13. Vad uppskattar du hos din kontaktman?

14. Finns det något annat som du tycker skulle kunna förbättra kontaktmannaskapet på din anstalt?

15. Hur långt straff är du dömd till?

- ☐ 12 månader eller mindre
- ☐ 13-24 månader
- ☐ 25 månader eller mer

16. Hur lång tid har du kvar att avtjäna?

- ☐ 12 månader eller mindre
- ☐ 13-24 månader
- ☐ 25- 36 månader
- ☐ 37 månader eller mer

Tack för Din medverkan!

Bilaga 3: Intervjuguide

Temafrågor till intervju om kontaktmannaskap/upplevelsen av kontaktmannaskap

- **Resultat från enkäten**
- **Kontaktmannarelationen**
- **Platsens och situationens betydelse/ Roller**
- **Påverkan/makt**